

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2028

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000379/2026  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/06/2026  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024277/2026  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.203728/2026-79  
DATA DO PROTOCOLO: 18/06/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA DO DISTRITO FEDERAL, CNPJ n. 04.835.601/0001-75, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). LUCIANA MARIA DE COSTA DAL BERTO e por seu Presidente, Sr(a). ALAOR GOMES NETO;

E

SIND. TRAB. COM. ATAC. E VAREJ. MATER. CONSTR. DO DF, CNPJ n. 73.561.516/0001-89, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JADIEL DE ARAUJO SANTOS;

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 maio de 2026 a 30 de abril de 2028 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados de empresas que atuem no comércio atacadista e distribuidoras de madeiras e produtos derivados; ferragens e ferramentas; material elétrico; cimento; tintas, vernizes e similares; mármore e granitos; vidros, espelhos e vitrais; e material de construção em geral do 1º Grupo Sindical da Confederação Nacional do Comércio - CNC**, com abrangência territorial em DF.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE INGRESSO

Nos 6 (seis) primeiros meses da admissão é assegurado aos funcionários admitidos no comércio atacadista de material de construção abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho o **Salário de Ingresso** no valor de R\$1.621,00 (um mil seiscentos e vinte e um reais).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Os funcionários que estiverem no decurso do Contrato de Experiência, quando do início de vigência dessa Convenção Coletiva de Trabalho, deverão seguir o prazo originalmente estabelecido e o Salário de Ingresso previsto no *caput*.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As eventuais diferenças entre o antigo e o novo Salário de Ingresso referentes à Folhade Pagamento de Maio/2026 serão obrigatoriamente lançadas na Folha de Pagamento de Junho/2026, não sendo obrigatória a confecção de Folha de Pagamento Complementar, fazendo-se necessária adiscriminação das verbas salariais no contracheque.

### CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS

Decorrido o prazo previsto na cláusula anterior, aos funcionários do comércio atacadista abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho é assegurado o **Piso Salarial de R\$1.670,00 (um mil seiscentos e setenta reais)**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Decorrido o prazo previsto na cláusula anterior, aos ocupantes do cargo de **Motorista** é assegurado um Piso Salarial de R\$1.727,83 (um mil setecentos e vinte e sete reais e oitenta e três centavos), com uma Remuneração Mínima de R\$1.914,80 (um mil novecentos e quatorze reais e oitenta centavos).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Decorrido o prazo previsto na cláusula anterior, aos ocupantes do cargo de **Vigia** é assegurado 1 (um) Piso Salarial da categoria.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Decorrido o prazo previsto na cláusula anterior, aos ocupantes do cargo de **Vendedor Comissionista**, puro ou misto, é assegurado um Piso Salarial da categoria acrescido de 25% (vinte e cinco inteiros por cento), quando o resultado do salário, das comissões e do repouso semanal remunerado não atingir o valor de R\$2.087,50 (dois mil e oitenta e sete reais e cinquenta centavos).

**PARÁGRAFO QUARTO** – Nenhum funcionário da categoria profissional abrangido por essa Convenção Coletiva de Trabalho poderá perceber salário inferior aos Pisos Salariais estipulados no *caput* dessa cláusula, considerando-se o seu valor por hora.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Admitido funcionário para a função de outro dispensado, será garantido aquele salário igual ao do funcionário de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o funcionário substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – As eventuais diferenças entre os antigos e os novos Pisos Salariais referentes à Folhade Pagamento de Maio/2026 serão obrigatoriamente lançadas na Folha de Pagamento de Junho/2026, não sendo obrigatória a confecção de Folha de Pagamento Complementar, fazendo-se necessária adiscriminação das verbas salariais no contracheque.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas representadas pelo Sindicato do Comércio Atacadista do Distrito Federal, **SINDIATACADISTA/DF**, concedem para os funcionários que recebam acima dos Pisos Salariais especificados na CLÁUSULA QUARTA da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Atacadista e Varejista de Materiais de Construção do Distrito Federal, **SINTRAMACON/DF**, o Reajuste Salarial de **3,77% (três inteiro e setenta e sete centésimos por cento)**, a partir de 1 de maio de 2026, incidente sobre o salário de 30 de abril de 2026.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O reajuste estipulado no *caput* dessa cláusula poderá ser compensado com eventuais reajustes espontâneos ocorridos a partir de maio de 2025.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As eventuais diferenças entre os antigos e os novos salários referentes à Folhade Pagamento de Maio/2026 serão obrigatoriamente lançadas na Folha de Pagamento de Junho/2026, não sendo obrigatória a confecção de Folha de Pagamento Complementar, fazendo-se necessária adiscriminação das verbas salariais no contracheque.

## REMUNERAÇÃO DSR

### CLÁUSULA SEXTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Os funcionários que recebam salário fixo e verbas variáveis habituais receberão o Repouso Semanal Remunerado, calculado da seguinte forma:

total das verbas variáveis x (número domingos + feriados)

número de dias úteis

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SÉTIMA - CHEQUES DEVOLVIDOS

Fica proibido descontar da remuneração dos funcionários os valores de cheques devolvidos por insuficiência de fundos ou irregularidades, exceto nos casos em que não tenham sido obedecidas as normas da empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A empresa informará ao funcionário por escrito e contra recibo as normas para recebimento de cheques.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Em caso de não atendimento dessa exigência por parte da empresa, o funcionário não poderá ser responsabilizado pela devolução de cheque.

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

CLÁUSULA OITAVA - CÁLCULOS DIVERSOS DO COMISSIONISTA

Os valores das férias, 13º salário, aviso prévio, horas extras e verbas rescisórias do comissionista serão calculados tomando-se por base as 8 (oito) maiores remunerações auferidas nos últimos 12 (doze) meses que antecederem o respectivo pagamento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Em substituição às bases expressas no *caput*, as empresas associadas ao **SINDIATACADISTA/DF** pagarão os valores das férias, 13º salário, aviso prévio, horas extras e verbas rescisórias do comissionista tomando-se por base a remuneração média dos últimos 12 (doze) meses que antecederem o respectivo pagamento, mediante assinatura de Acordo Coletivo com o **SINTRAMACON/DF**.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para fruição da condição prevista no PARÁGRAFO PRIMEIRO, as empresas deverão apresentar ao **SINTRAMACON/DF**, no ato de sua associação ou mediante renovação anual, certificação válida emitida pelo **SINDIATACADISTA/DF**, comprovando sua regular vinculação à entidade.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A ausência de apresentação, a não renovação no prazo estabelecido ou a perda da condição de associada implicará a imediata suspensão dos benefícios previstos no PARÁGRAFO PRIMEIRO, passando a empresa a se submeter integralmente às disposições gerais desta Convenção Coletiva de Trabalho, sem efeitos retroativos, até a devida regularização.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS  
GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO POR QUEBRA DE CAIXA

As empresas, que descontarem dos salários de seus funcionários ocupantes do cargo de **Operadores de Caixa**, eventuais diferenças verificadas, pagarão a estes, exceto nos casos de dolo, a título de "Quebra de Caixa", um valor mensal equivalente a **15% (quinze inteiros por cento)** de seu salário básico.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – A conferência dos valores de caixa será realizada dentro da jornada de trabalho do operador responsável e na presença deste. Impedido pela empresa de acompanhar a conferência dos valores por ele operados ficará o funcionário isento de responsabilidade por eventuais erros verificados.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS

Assegura-se a remuneração das horas extraordinárias com adicional de 50% (cinquenta inteiros por cento) para as 2 (duas) primeiras e de 100% (cem inteiros por cento) para as subsequentes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Conforme art. 235-C da CLT, fica admitida a prorrogação da jornada diária de trabalho do Motorista e do Ajudante de Motorista por até 4 (quatro) horas extraordinárias por dia.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Em substituição aos valores expressos no *caput*, as empresas associadas ao **SINDIATACADISTA/DF** pagarão o adicional de Horas Extras no percentual de 50% (cinquenta inteiros por cento) para todas as horas extraordinárias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Para fruição da condição prevista no PARÁGRAFO SEGUNDO, as empresas deverão apresentar ao **SINTRAMACON/DF**, no ato de sua associação ou mediante renovação anual, certificação válida emitida pelo **SINDIATACADISTA/DF**, comprovando sua regular vinculação à entidade.

**PARÁGRAFO QUARTO** – A ausência de apresentação, a não renovação no prazo estabelecido ou a perda da condição de associada implicará a imediata suspensão dos benefícios previstos no PARÁGRAFO SEGUNDO, passando a empresa a se submeter integralmente às disposições gerais desta Convenção Coletiva de Trabalho, sem efeitos retroativos, até a devida regularização.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUINQUÊNIO

A cada período de 5 (cinco) anos de efetiva prestação de serviço na mesma empresa, fica garantido ao funcionário um adicional, a título de "Quinquênio", de 5% (cinco inteiros por cento) sobre seu salário básico, ou sobre o mínimo garantido em caso de comissionista puro, a ser pago pela empresa durante a vigência dessa Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Para os funcionários das empresas associadas ao **SINDIATACADISTA/DF**, o adicional previsto no *caput* fica limitado a 10% (dez por cento).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para fruição da condição prevista no PARÁGRAFO PRIMEIRO, as empresas deverão apresentar ao **SINTRAMACON/DF**, no ato de sua associação ou mediante renovação anual, certificação válida emitida pelo **SINDIATACADISTA/DF**, comprovando sua regular vinculação à entidade.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A ausência de apresentação, a não renovação no prazo estabelecido ou a perda da condição de associada implicará a imediata suspensão dos benefícios previstos no PARÁGRAFO PRIMEIRO, passando a empresa a se submeter integralmente às disposições gerais desta Convenção Coletiva de Trabalho, sem efeitos retroativos, até a devida regularização.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORA NOTURNA TRABALHADA E ADICIONAL NOTURNO

Ao percentual tradicional do Adicional Noturno, serão acrescentados 17,15 pontos percentuais como forma de compensação da equiparação da hora de trabalho noturno em diurno. Assim, o **Adicional Noturno** será calculado no percentual total de **37,15% (trinta e sete inteiros e quinze centésimos por cento)**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Para fins de cálculo, a hora de trabalho noturno será computada da mesma forma que o diurno, ou seja, 60 (sessenta) minutos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Considera-se como Trabalho Noturno a jornada desempenhada entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A empresa que optar por não trabalhar com a hora noturna equiparada com a hora diurna, deverá calcular a hora noturna reduzida (52 minutos e 30 segundos) e pagar o Adicional Noturno no percentual de 20% (vinte inteiros por cento).

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE DO TRABALHADOR EM MOTOCICLETA

O adicional de periculosidade será devido aos empregados que utilizem motocicleta em vias públicas de forma habitual e permanente, nos termos da legislação vigente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Considera-se habitual a utilização inerente às atribuições do cargo, com exposição contínua ao risco.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Não será devido o adicional nas hipóteses de uso:

- I – Eventual ou esporádico: aquele que ocorre de forma não habitual, sem frequência definida ou de maneira excepcional, não integrando a rotina da função;
- II – Por tempo extremamente reduzido: aquele que não ultrapasse 20% (vinte por cento) da jornada de trabalho diária, ainda que habitual.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Também não será devido o adicional quando o uso ocorrer exclusivamente em áreas internas, pátios, estacionamentos ou locais não caracterizados como vias públicas.

**PARÁGRAFO QUARTO** – A caracterização da atividade em condições de periculosidade poderá ser objeto de avaliação técnica, nos termos da legislação aplicável.

**PARÁGRAFO QUINTO** – A base de cálculo para o adicional de periculosidade do trabalhador em motocicleta será o salário básico, ou garantia mínima em caso de comissionista puro, não compreendida nenhuma outra variável.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PROGRAMAS DE PREMIAÇÃO

O empregador poderá aderir e/ou instituir Programas de Premiação, em todos os setores da empresa, relacionados a produtividade ou assiduidade, inclusive custeados pelos Fornecedores, mediante o atingimento de objetivos e metas em benefício da equipe.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As regras de participação e metas oriundas do Programa devem ser disponibilizadas aos empregados para que possam acompanhar o resultado e, ao final, de acordo com as regras de participação, a premiação poderá ser concedida e/ou usufruída em viagens, cartões de benefícios, prêmios em bens de consumo ou, ainda, realizado em dinheiro, de acordo com os critérios da empresa e dos Fornecedores de cada Campanha.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Nos termos do que dispõe o §2º do Art. 457 da CLT, com a redação que lhe foi dada pela Lei nº 13.467/17, ainda que percebido com habitualidade na Folha de Pagamento mensal, ou pelo Fornecedor diretamente, o Prêmio/Campanha em nenhuma hipótese se integrará ao salário contratual do empregado para qualquer fim, seja trabalhista, seja previdenciário, devendo ser pago em destaque na Folha de Pagamento ou fora dela, não se computando no cálculo de férias anuais, 13º salário, adicionais, horas extras, gratificações, outros prêmios pagos pelo empregador e verbas rescisórias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O Prêmio poderá ser estabelecido em percentual sobre vendas ou salário básico ou, ainda, ser pago em valor fixo, livremente pactuado entre empresa e funcionários.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Caracteriza-se como Prêmio a quantia paga pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE ALIMENTAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

As empresas fornecerão Vale Alimentação aos seus funcionários nos seguintes valores:

- Funcionários sindicalizados ao **SINTRAMACON/DF: R\$25,50 (vinte e cinco reais e cinquenta centavos)** por dia de trabalho cuja jornada seja superior a 6 (seis) horas;
- Funcionários **não** sindicalizados ao **SINTRAMACON/DF: R\$17,93 (dezesete reais e noventa e três centavos)** por dia de trabalho cuja jornada seja superior a 6 (seis) horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O pagamento do auxílio alimentação refeição será feito preferencialmente pelo cartão SOMOS MAIS – Trabalhador e Trabalhadora, para assegurar assim a integridade do benefício aqui previsto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica autorizado o pagamento em espécie do benefício previsto no *caput* dessa cláusula, sendo que os valores pagos não integrarão os salários, para quaisquer efeitos legais.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A empresa poderá descontar o percentual de até 20% (vinte inteiros por cento) do valor do benefício auferido, considerando-se como “base de cálculo dia” o valor concedido a título de “Vale Alimentação”.

**PARÁGRAFO QUARTO** – As empresas que fornecerem alimentação a seus empregados e/ou possuírem restaurante próprio gratuito ficam dispensadas do fornecimento do Vale Alimentação, desde que a alimentação seja de qualidade, balanceada e os custos com o seu fornecimento sejam equivalentes ao valor que seria devido pelo Vale Alimentação, devidamente comprovado o fornecimento mediante recibo dos empregados.

**PARÁGRAFO QUINTO** – As eventuais diferenças entre os antigos e os novos valores referentes a Maio/2026 e Junho/2026 serão obrigatoriamente lançadas no pagamento de Julho/2026.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE DOS FUNCIONÁRIOS

Quando da concessão dos **Vale Transportes**, as empresas poderão efetuar o seu pagamento em espécie, no valor equivalente à passagem do dia, podendo o pagamento se dar de forma semanal, quinzenal ou mensal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – No caso de haver reajuste de passagens, e optando a empresa pelo pagamento em espécie, deverá essa, quando for o caso, proceder ao respectivo complemento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Mesmo quando o pagamento se der em espécie, será descontado o percentual legal, sendo que os valores pagos não integrarão os salários, para quaisquer efeitos legais, pois, são indispensáveis à prestação dos serviços.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Entende-se que a base de cálculo para desconto do vale transporte compreenderá o salário básico do empregado, sendo que no caso do Comissionista Puro a base de cálculo será o valor da garantia mínima prevista na CLÁUSULA QUARTA.

**PARÁGRAFO QUARTO** – As empresas que funcionem após as 22h fornecerão transporte aos seus funcionários que deixarem o trabalho em horário em que não exista transporte público regular.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO MORTE OU INVALIDEZ POR ACIDENTE DE TRABALHO

A partir do registro dessa Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas ficam obrigadas a indenizar o empregado, ou seus beneficiários legais, independentemente da idade que possua, nas coberturas e capitais estipulados abaixo:

| Coberturas                                                   | Capitais Segurados                                                                      |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Morte por acidente laboral                                   | R\$17.433,36 (dezesete mil quatrocentos e trinta e três reais e trinta e seis centavos) |
| Invalidez permanente, total ou parcial, por acidente laboral | R\$17.433,36 (dezesete mil quatrocentos e trinta e três reais e trinta e seis centavos) |
| Invalidez permanente, total ou parcial, por doença laboral   | R\$17.433,36 (dezesete mil quatrocentos e trinta e três reais e trinta e seis centavos) |
| Auxílio funeral em caso de morte por acidente laboral        | R\$3.595,63 (três mil quinhentos e noventa e cinco reais e sessenta e três centavos)    |

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Em atendimento à obrigatoriedade do *caput* da cláusula, as empresas poderão contratar seguradora de sua confiança, que ficará responsável pelo controle e indenização, caso existente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O **SINDIATACADISTA/DF** e o **SINTRAMACON/DF** poderão estipular Apólice de Seguro junto à seguradora de renomada especialização com coberturas adequadas à essa cláusula, ficando, entretanto, facultada a adesão da empresa à apólice estipulada.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A obrigatoriedade do cumprimento das exigências dessa cláusula se dará a partir da data de vigência dessa Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O benefício descrito e concedido nessa cláusula não tem natureza salarial e, portanto, não integra ao salário do empregado em nenhuma hipótese.

**PARÁGRAFO QUINTO** – O direito a indenização, para efeitos legais, perdurará somente no período que o funcionário estiver laborando na empresa, não prevalecendo, portanto, depois da rescisão contratual e bem assim, após a vigência dessa Convenção Coletiva de Trabalho.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FILHO DEFICIENTE

Ficam as empresas obrigadas, na vigência dessa Convenção Coletiva de Trabalho, a pagar o Auxílio Filho Deficiente a seus funcionários, na proporção do respectivo número de filhos deficientes até a idade de 14 (quatorze) anos, conforme remuneração e valores estipulados no Parágrafo Primeiro.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O valor do auxílio será:

| Remuneração                                                                                                            | Valor do Auxílio                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Até R\$1.670,00 (um mil seiscentos e setenta reais)                                                                    | R\$67,45 (sessenta e sete reais e quarenta e cinco centavos) |
| Entre R\$1.670,01 (um mil seiscentos e setenta reais e um centavo) e R\$3.340,00 (três mil trezentos e quarenta reais) | R\$47,53 (quarenta e sete reais e cinquenta e três centavos) |
| A partir de R\$3.340,01 (três mil trezentos e quarenta reais e um centavo)                                             | Sem direito ao Auxílio Filho Deficiente                      |

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para a concessão do auxílio de que trata o *caput*, entende-se como filho deficiente, aquele considerado como tal pelo Seguro Social, que apresentar de forma congênita ou adquirida, uma parada, atraso ou redução da capacidade física e/ou mental, que implique incapacidade de subsistir por seus próprios meios e necessidade consequente de acompanhamento permanente por profissionais especializados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Para a concessão do auxílio de que trata o *caput*, o empregado deverá apresentar requerimento acompanhado da respectiva documentação comprobatória nas condições estabelecidas no Parágrafo Segundo dessa cláusula.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Quando os cônjuges forem empregados da mesma empresa, o pagamento do auxílio de que trata o *caput* será realizado a apenas um deles, competindo aos interessados a identificação, através de requerimento à empresa de qual cônjuge será o subscritor do pedido.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES  
AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Se no curso do aviso prévio, qualquer que seja o comunicante, o funcionário conseguir novo emprego, a empresa o dispensará do cumprimento do mesmo, desonerando as partes do respectivo pagamento, ficando estipulado o prazo de 5 (cinco) dias para a apresentação do comprovante da nova contratação.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O acréscimo de 3 (três) dias ao aviso prévio somente deverá ser considerado quando o empregado for demitido, sendo expressamente proibido que o acréscimo seja efetuado quando o empregado pedir demissão.

MÃO-DE-OBRA FEMININA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - NÚMERO DE MULHERES NAS EMPRESAS

As empresas se comprometem a manter em seus Quadros de Funcionários no mínimo 30% (trinta por cento) de mulheres nas áreas administrativa e financeira, como forma de valorizar essas profissionais e garantir a sua inserção no mercado de trabalho, bem como equilibrar o quadro de empregados, demonstrando a preocupação com a harmonia e respeito a todos os gêneros.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As empresas terão o período de 1 (um) ano para adequação do seu Quadro de Funcionários ao percentual estipulado, devendo nesse período contratar preferencialmente mulheres nas vagas ociosas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AMAMENTAÇÃO

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) intervalos de 30 (trinta) minutos cada, que poderão ser usufruídos separada ou conjuntamente, mediante negociação prévia com a chefia imediata.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES  
POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As partes convenientes poderão celebrar convênio, com objetivo de reciclagem e treinamento de empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Os cursos e treinamentos obrigatórios das empresas serão custeados em sua totalidade pelas mesmas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A implementação das medidas necessárias ficará sob a responsabilidade de comissão paritária, a ser criada pelos sindicatos firmadores dessa Convenção Coletiva de Trabalho, podendo assinar convênios e contratos e, inclusive, desenvolver estudos para a criação de fundos destinados a este fim.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO

Aos funcionários ficam garantidas as seguintes garantias de emprego:

I – À funcionária gestante será garantido o emprego até 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade;

II – Ao funcionário afastado do trabalho por motivo de doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo por no mínimo 30 (trinta) dias corridos, serão garantidos emprego e salário, a partir da data da comunicação de sua alta, ou cessação do benefício, com término em até 45 (quarenta e cinco) dias após o retorno ao emprego;

III – Ao funcionário que prestar serviço militar será garantido o emprego, a partir da data da incorporação com término em até 45 (quarenta e cinco) dias após o retorno ao emprego, que deverá se dar, no máximo, em 30 (trinta) dias após a baixa;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Excetuam-se das garantias dessa cláusula, as hipóteses de justa causa ou acordo entre as partes, sendo esta última devidamente assistida pelo SINTRAMACON/DF.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – No caso de acidente de trabalho fica a empresa obrigada a preencher o Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT).

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA

Ao empregado que estiver a um prazo máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria e que tenha, no mínimo, 10 (dez) anos de serviço na atual empresa, fica assegurado o emprego e salário durante o período que falta para aposentar-se, desde que devidamente comprovado através de documento expedido pelo INSS.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARGA E DESCARGA DE CAMINHÕES

As empresas ficam proibidas de utilizar seus funcionários Vendedores nos serviços de carga e descarga de caminhões.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BALANÇO NA EMPRESA

Os balanços nas empresas devem ser realizados preferencialmente em dias úteis de trabalho e dentro da jornada normal de trabalho, sendo excepcionalmente permitida a realização aos domingos, em no máximo 3 (três) balanços por ano, desde que o empregado seja avisado com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, garantida a folga antecipada, o pagamento do dia em dobro e o fornecimento de alimentação de qualidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - VIAGENS

As empresas que, em função dos serviços em localidades fora do Distrito Federal, tiverem que deslocar seus funcionários, ficarão obrigadas a cobrir despesas de viagem e estadia, necessárias ao cumprimento dos seus respectivos serviços.

Jornada de Trabalho   Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

Fica estipulada a jornada de trabalho semanal em 44 (quarenta e quatro) horas para os funcionários que não trabalhareem em regime de compensação de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Conforme art. 59-A da CLT, as empresas poderão adotar regime de compensação de jornada de trabalho de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) para quaisquer cargos existentes em seu quadro funcional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os funcionários que cumpram a jornada de trabalho de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), com os intervalos intrajornadas cumpridos ou indenizados, não farão jus a hora extraordinária em razão desta jornada, tendo em vista a natural compensação pela inexistência de trabalho nas 36(trinta e seis) horas seguintes, não havendo diferenciação entre dias úteis com domingos e feriados, horário diurno com noturno, salvo, quanto ao adicional noturno.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Fica autorizada a adoção de regimes de compensação de jornada, observados os limites legais, inclusive a:

- I – Jornada de segunda a sexta-feira, com compensação do sábado;
- II – Jornada de terça a sábado, com folga na segunda-feira e descanso semanal aos domingos;
- III – Compensação na mesma semana ou na semana subsequente.

**PARÁGRAFO QUARTO** – As hipóteses acima não implicam pagamento de horas extras, desde que respeitado o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA ÀS REUNIÕES**

As reuniões de trabalho de comparecimento obrigatório, a que forem convocados os funcionários, serão realizadas durante o expediente normal e, se ultrapassarem estas o horário normal de trabalho, serão remuneradas as horas excedentes como serviço extraordinário, por representarem tempo à disposição da empresa.

**COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SEGUNDA FEIRA DO CARNAVAL E O DIA DO EVANGÉLICO**

O feriado do “Dia do Evangélico”, criado através da Lei Distrital nº 893/1995 e comemorado anualmente em 30 de novembro, será substituído pela segunda feira do Carnaval

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS ANUAL**

As empresas que trabalharem com o sistema de **Banco de Horas Anual** deverão firmar ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, com assistência do **SINTRAMAÇON/DF**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O Banco de Horas Anual poderá ser firmado em setores específicos da empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Nenhuma empresa poderá utilizar-se do Banco de Horas Anual sem acordo com o **SINTRAMAÇON/DF**.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O Banco de Horas inferior a 1 (um) ano poderá ser feito via acordo formal entre a empresa e seus funcionários.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COPA DO MUNDO FIFA 2026**

Nos dias e horários de realização dos jogos da Seleção Brasileira de Futebol, durante a Copa do Mundo FIFA 2026, a ser realizada no período de 11 de junho a 19 de julho de 2026, as empresas poderão adotar medidas especiais de organização da jornada de trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As empresas poderão dispensar os empregados durante o período das partidas, mediante posterior compensação da jornada, a ser ajustada entre as partes, observado o limite legal de prorrogação de jornada e os períodos de descanso previstos na legislação trabalhista.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Alternativamente, as empresas poderão disponibilizar meios adequados para que os empregados assistam aos jogos no ambiente de trabalho, desde que assegurada a continuidade das atividades e a manutenção dos níveis de produtividade compatíveis com a operação da empresa.

**FALTAS**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS EM DIAS DE PROVAS**

Fica assegurado ao funcionário estudante, nos dias de provas escolares, ENEM e vestibulares, que coincidam com o seu horário de trabalho, o abono do tempo necessário à realização das provas e locomoção, desde que pré-avisada a empresa, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro horas) e, no prazo de 5 (cinco) dias, comprovado o comparecimento às provas, por documento fornecido pelo estabelecimento de ensino

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO NOS DIAS DE DOMINGO E FERIADO**

Mediante Acordo Coletivo de Trabalho com os sindicatos convenientes, fica autorizada a abertura e funcionamento das empresas aos domingos e feriados, observada a legislação vigente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O trabalho nesses dias será organizado mediante escala prévia, garantindo-se ao empregado a devida ciência.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O Descanso Semanal Remunerado será assegurado, preferencialmente aos domingos, garantida a concessão de ao menos 1 (um) domingo de folga a cada 3 (três) semanas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O trabalho em feriados poderá ser compensado com folga em outro dia ou remunerado na forma da lei, conforme política adotada pela empresa.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A adoção do trabalho aos domingos e feriados não implicará prejuízo ao direito ao Descanso Semanal Remunerado, desde que observadas as regras de compensação previstas nesta Convenção.

**PARÁGRAFO QUINTO** - O Descanso Semanal Remunerado poderá ser concedido:

- I – na semana que antecede o domingo trabalhado; ou
- II – na semana subsequente ao domingo trabalhado.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REGIME ESPECIAL DE TRABALHO EM TRANSPORTE RODOVIÁRIO**

Considerando a natureza essencial, contínua e estratégica do transporte rodoviário de cargas, bem como as particularidades operacionais inerentes às atividades externas desenvolvidas por motoristas profissionais e ajudantes de motoristas, as partes estabelecem regime especial de trabalho aplicável às empresas que possuam frota própria, observadas as disposições da Lei nº 13.103/2015, da Consolidação das Leis do Trabalho e demais normas vigentes, nos seguintes termos:

**I – Da Natureza da Atividade:** As partes reconhecem que a atividade de transporte rodoviário, especialmente nas operações de média e longa distância, possui dinâmica operacional própria, incompatível com limitações rígidas de dias consecutivos de trabalho durante o deslocamento, exigindo continuidade da prestação de serviços enquanto perdurar a viagem, sem prejuízo da observância integral dos períodos legais de descanso, repouso e segurança.

**II – Do Regime em Viagem:** A legislação aplicável não estabelece limitação expressa quanto ao número de dias consecutivos em viagem, desde que sejam integralmente observados os períodos de descanso legalmente previstos. Durante as viagens, ainda que superiores a 6 (seis) dias consecutivos, serão assegurados aos empregados abrangidos por esta cláusula:

- Jornada de trabalho conforme a legislação vigente, admitida prorrogação na forma legal e normativa;
- Intervalo para repouso e alimentação, nos termos da legislação aplicável;
- Descanso mínimo de 11 (onze) horas a cada período de 24 (vinte e quatro) horas, admitido o fracionamento na forma da legislação vigente;
- Programação das jornadas e períodos de descanso compatível com a natureza externa da atividade e com as regras específicas aplicáveis à categoria profissional.

**III – Do Descanso Semanal Remunerado (DSR):** O descanso semanal remunerado será garantido mediante:

- Concessão mínima de 35 (trinta e cinco) horas;
- Fruição ao longo da viagem ou ao seu término, quando a operação, rota, logística ou característica do serviço inviabilizar o gozo no curso da semana;
- Possibilidade de acumulação para fruição no retorno, em razão da natureza da atividade, desde que observada a concessão em período razoável e sem prejuízo à saúde, segurança e recuperação física do trabalhador.

**IV – Do Descanso no Retorno:** Ao término da viagem, será assegurado ao trabalhador:

- Período de descanso proporcional ao tempo de permanência em viagem;
- Concessão das folgas eventualmente acumuladas;
- Reorganização da escala subsequente, de modo a compatibilizar a recuperação física do empregado e a continuidade operacional da atividade empresarial.

**V – Dos Domingos e Folgas Mensais:** Para as empresas que possuam frota própria, a organização da jornada dos motoristas observará as particularidades da atividade, especialmente no que se refere às viagens e escalas externas.

Será assegurado aos motoristas profissionais o gozo de, no mínimo, 2 (dois) domingos de descanso por mês, salvo situações excepcionais decorrentes de necessidade operacional devidamente justificadas. Os domingos eventualmente trabalhados deverão ser pagos em dobro ou compensados mediante a concessão de folga em outro dia, que deverá ocorrer em até 7 (sete) dias, sendo a contagem iniciada no dia seguinte ao retorno à base.

A programação das jornadas e dos períodos de descanso considerará a natureza externa da atividade, a logística das viagens, os tempos de deslocamento, a segurança viária e as regras aplicáveis à categoria.

**VI – Da Saúde, Segurança e Controle de Jornada:** A empresa adotará medidas destinadas a garantir:

- Condições adequadas de repouso e descanso durante as viagens;
- Segurança viária e prevenção de riscos operacionais;
- Controle e registro da jornada de trabalho e dos períodos de descanso por meios idôneos, tais como tacógrafo, diário de bordo, rastreamento, aplicativos ou sistemas eletrônicos equivalentes;
- Observância das normas de medicina e segurança do trabalho compatíveis com a atividade exercida.

**VII – Da Validade e Fundamentação Jurídica:** A presente cláusula é firmada com fundamento:

- No art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal;
- Nos arts. 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho;
- Na Lei nº 13.103/2015;
- No reconhecimento da autonomia coletiva da vontade e da prevalência do negociado sobre o legislado nos limites legais.

## FÉRIAS E LICENÇAS

### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS PARA CASAMENTO

Fica facultado ao funcionário gozar suas férias em período coincidente com a época de seu casamento, desde que comunique a empresa com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias e que o evento não se dê em período de picos de venda da empresa.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

### CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - VESTIÁRIOS

As empresas em que a atividade exija troca de roupas no local de trabalho, ou em que seja exigido o uso de uniformes ou guarda-pó, terão local apropriado para vestiário, dotado de armários individuais, com chave privativa, e que somente poderão ser abertos pela empresa na presença do respectivo usuário.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Nas atividades em que não haja exigência de troca de roupas no local de trabalho, não será o vestiário exigido, bastando que a empresa proporcione gavetas, escaninhos ou cabides em que possa os funcionários guardar ou pendurar roupas ou pertences de seu uso, respeitado a individualidade de utilização.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Os armários individuais, gavetas ou escaninhos devem ser utilizados de forma correta, de acordo com as normas da empresa, e mantidos em condições adequadas de higiene, e, quando solicitado pela empresa, o funcionário não poderá recusar sua vistoria.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Fica proibida a revista dos funcionários por pessoas de sexo oposto.

## EXAMES MÉDICOS

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos ou odontológicos concedidos por profissionais credenciados pelo INSS serão aceitos pelas empresas para fins de justificativa das faltas e ausências temporárias de funcionário.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Nos casos em que as empresas oferecerem assistência médica aos seus funcionários, ainda que através de convênio, estas somente aceitarão os atestados passados por médicos a elas conveniados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As empresas com mais de 150 (cento e cinquenta) funcionários ficam obrigadas a contratar Médico do Trabalho/Coordenador, de acordo com a Portaria de nº 8/1996 da Secretaria de Saúde do Ministério do Trabalho – SSMT, combinando com a Portaria de nº 865/1995, do Ministério do Trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Os atestados admissional, demissional, periódico e de mudança de função serão custeados pela empresa, conforme prevê a NR nº 7 – PCMSO.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Excetuando os casos de Covid-19 durante o período da pandemia, os atestados deverão ser entregues à empresa, física ou eletronicamente, até o dia seguinte à emissão do atestado, sob pena de serem descontados os dias não trabalhados.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Os atestados de comparecimento e de acompanhamento não justificam faltas ou ausências do funcionário ao serviço, com exceção dos estabelecidos no art. 473 da CLT.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Os atestados médicos de amamentação deverão ser aceitos se homologados por clínica do trabalho conveniada à empresa e se acompanhados de laudo médico comprovando a real necessidade da mãe ou da criança.

## OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - USO DE TELEFONE CELULAR E DAS REDES SOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Visando a segurança no ambiente de trabalho, bem como o desenvolvimento regular das atividades empresariais, as empresas poderão restringir o uso de computadores, impressoras, telefax, telefones celulares, *smartphones*, fones de ouvido, internet, e-mail, redes sociais, aplicativos de mensagens, músicas e jogos, para uso de interesse pessoal durante a jornada de trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Para os casos de emergência, os funcionários terão direito ao uso moderado do telefone fixo disponibilizado pelas empresas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os telefones particulares poderão ser utilizados pelos funcionários somente no intervalo para almoço ou após o término do expediente, preferencialmente fora das dependências das empresas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Excluem-se das vedações anteriores os funcionários possuidores de telefone celular fornecido pela empresa, quando utilizado somente no exercício de sua função.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os funcionários que violarem as disposições constantes nesta cláusula poderão sofrer advertência verbal, advertência escrita, suspensão ou mesmo demissão.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - SAÚDE MENTAL E RISCOS PSICOSSOCIAIS (NR-1)

As empresas comprometem-se a observar as diretrizes legais relacionadas à gestão de riscos psicossociais, nos termos da NR-1, adotando medidas compatíveis com a natureza de suas atividades.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As ações terão caráter preventivo e programático, não implicando reconhecimento automático de nexo causal.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A implementação poderá ocorrer de forma gradual durante a vigência desta Convenção.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A adoção de políticas internas, treinamentos e canais de comunicação será considerada como prática adequada de cumprimento das obrigações previstas.

## OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSENTOS

s empresas colocarão assentos para os funcionários que habitualmente trabalham em pé no atendimento ao público

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME

Os funcionários receberão uniformes gratuitamente, quando de uso obrigatório, ressalvado o direito das empresas à indenização por extravio ou inutilização dolosa pelo funcionário, bem como a devolução do mesmo ao final do contrato de trabalho, quando fornecido a menos de 6 (seis) meses.

## RELAÇÕES SINDICAIS

### ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO PARA DIVULGAÇÃO E SINDICALIZAÇÃO

As empresas permitirão o livre acesso de membros credenciados do SINTRAMACON/DF, junto a todos os estabelecimentos atacadistas do DF, para sindicalização e divulgação aos funcionários, dos benefícios e serviços disponíveis à categoria, nos termos do art. 544 da CLT.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS FUNCIONÁRIOS

Conforme soberanamente deliberado na Assembleia Geral da categoria, realizada no dia 9 de abril de 2026, convocada através da publicação de edital de Convocação, a fim de garantir o custeio da luta sindical, as empresas descontarão da remuneração dos **FUNCIONÁRIOS SINDICALIZADOS e NÃO SINDICALIZADOS**, que sejam beneficiados por essa Convenção Coletiva de Trabalho, em favor do **SINTRAMACON/DF**, para ampliação da assistência prestada e desenvolvimento patrimonial, a **Contribuição Assistencial**, conforme tabela a seguir:

| Nº | Mês de Desconto | % de Desconto                | Recolhimento          |
|----|-----------------|------------------------------|-----------------------|
| 1  | Julho/2026      | 2% (dois inteiros por cento) | 10 de agosto de 2026  |
| 2  | Dezembro/2026   | 2% (dois inteiros por cento) | 10 de janeiro de 2027 |

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O valor acima será depositado na Conta Corrente nº 1882-7, Operação nº 003 da Agência nº 0002, da Caixa Econômica Federal, em nome do **SINTRAMACON/DF**, mediante guia de recolhimento à disposição do empregador na sede desse, recolhendo até o 10º (décimo) dia após o efetivo desconto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As empresas deverão encaminhar cópias das guias pagas, para que o **SINTRAMACON/DF** possa atualizar no sistema seus pagamentos, através do e-mail [financeirosintramacon@bol.com.br](mailto:financeirosintramacon@bol.com.br).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Fica assegurado àqueles trabalhadores que não querem participar do custeio da luta sindical o direito de oposição ao desconto da Contribuição Assistencial, através do comparecimento pessoal na sede do **SINTRAMACON/DF**, portando documento de identificação pessoal e declarando de forma escrita sua oposição, em um prazo de até 10 (dez) dias, iniciando-se em 17 de junho de 2026 até o dia 26 de junho de 2026, com horário de funcionamento do sindicato para o recebimento de carta de oposição de segunda a sexta de 9h às 12h e 14h às 17h, e sábado e domingo de 9h às 12h.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Os sindicatos patronal e laboral comprometem-se a dar publicidade, de modo que o direito assegurado no **PARÁGRAFO TERCEIRO** dessa cláusula seja efetivamente exercido, quando assim entender o interessado.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Quando se tratar do descumprimento da cláusula referente ao desconto assistencial dos empregados, o total descontado e não recolhido no prazo será corrigido pela média dos índices fornecidos pelo INPC/IBGE; ICVDF/CODEPLAN e IGPM/FGV do mês anterior, acrescido de multa de 10% (dez inteiros por cento) sobre o total a ser recolhido.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE DOS FUNCIONÁRIOS

A empresa descontará, em Folha de Pagamento, as mensalidades associativas devidas ao Sindicato Profissional, nos termos do art. 445 da CLT, repassando os respectivos valores no prazo de 10 (dez) dias do efetivo desconto, mediante o depósito dos valores na Conta Corrente nº 4833-5, Operação nº 003 da Agência nº 002, da Caixa Econômica Federal, em nome do **SINTRAMACON/DF**.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O **SINTRAMACON/DF** encaminhará até o dia 20 (vinte) de cada mês a relação dos associados existentes na empresa, bem como o valor a ser recolhido, todos nos termos das disposições estatutárias da entidade.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DAS EMPRESAS

De acordo com o dispositivo do art. 8º inciso IV da CF, bem como da Resolução nº 01/1991 da CNC e Resolução nº 03/2001 – CR/Fecomércio/DF, e conforme 82ª Assembleia Geral, realizada em 25 de março de 2026, a todas as empresas abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho recolherão ao **SINDIATACADISTA/DF**, mediante guia própria, a **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**, conforme estabelecido na tabela a seguir:

| Exercício             | Valor                                                             | Vencimento          |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <b>EXERCÍCIO 2027</b> | R\$249,50 (duzentos e quarenta e nove reais e cinquenta centavos) | 31 de março de 2027 |
| <b>EXERCÍCIO 2028</b> | R\$249,50 (duzentos e quarenta e nove reais e cinquenta centavos) | 31 de março de 2028 |

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A Contribuição Confederativa será devida por todas as empresas, sendo consideradas as matrizes e filiais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As matrizes e filiais das empresas constituídas após o vencimento anual da Contribuição Confederativa deverão recolhê-la até o último dia do segundo mês subsequente à sua constituição.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O atraso no pagamento da Contribuição Confederativa ensejará na incidência de multa de mora de 2% (dois inteiros por cento) e juros *pro rata die* de 1% (um inteiro por cento) ao mês.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Previamente ao vencimento anual da Contribuição Confederativa, o **SINDIATACADISTA/DF** enviará guia referenciada à contribuição.

**PARÁGRAFO QUINTO** – As guias da Contribuição Confederativa poderão ser solicitadas pelo endereço eletrônico [financeiro@sindiatacadista.com.br](mailto:financeiro@sindiatacadista.com.br) ou pelo telefone (61) 3561-6064.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS

Considerando:

- A determinação constitucional do reconhecimento das negociações coletivas, nos termos do inciso XXVI do art. 7º da CF;
- A importância do instrumento coletivo de trabalho para o desenvolvimento das atividades econômicas do comércio de bens, serviços e turismo;
- Que a negociação coletiva foi elevada a patamar superior à Lei, uma vez que o negociado prevalece sobre o legislado, nos termos do art. 611-A da CLT;
- A prerrogativa dos sindicatos imporem contribuições à todos aqueles que participem das categorias econômicas representadas, nos termos da alínea "e" do art. 513 da CLT;
- Que o **SINDIATACADISTA/DF** pertence ao SICOMÉRCIO – Sistema Confederativo da Representação Sindical do Comércio de Bens, Serviços e Turismo, e tem como compromisso: I – Apoiar e incentivar a economia formal; II – Defender a unicidade sindical e; III – Contribuir para o fortalecimento confederativo;
- O CR/CNC – Conselho de Representantes da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo, na condição de Assembleia Geral, é entidade máxima do Sistema Confederativo da Representação Sindical do Comércio, nos termos do inciso IV do art. 8º da CF;
- A imposição estabelecida no inciso I do art. 1º da Resolução CR/CNC nº 047/2019, de se instituir e cobrar pelos sindicatos pertencentes ao SICOMÉRCIO a Contribuição Assistencial de todas as empresas representadas, nos termos da alínea "e" do art. 513 da CLT, no âmbito das negociações coletivas firmadas;
- Que a incidência da Contribuição Assistencial já foi aprovada na 71ª Assembleia Geral do **SINDIATACADISTA/DF**, realizada no dia 29 de março de 2022, sendo devida por todas as empresas pertencentes à base de representação do **SINDIATACADISTA/DF**;
- Que na 71ª Assembleia Geral do **SINDIATACADISTA/DF**, realizada no dia 29 de março de 2022, foi dado os devidos poderes à Diretoria do **SINDIATACADISTA/DF** de regulamentá-la;
- Que no Estatuto Social vigente consta no inciso IV do art. 4º a prerrogativa do sindicato cobra-la, no art. 46 sua inclusão como Receita Estatutária e, no inciso I do art. 9º, a obrigatoriedade de as empresas integrantes da categoria paga-la, e;
- Que na 76ª Assembleia Geral do **SINDIATACADISTA/DF**, realizada no dia 26 de março de 2024, foi convalidada a cobrança para todas as empresas pertencentes à base do **SINDIATACADISTA/DF**,

A **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** será devida por todas as empresas, matrizes e filiais, integrantes das categorias referidas nessa Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O valor, estabelecido na 82ª Assembleia Geral do **SINDIATACADISTA/DF**, realizada no dia 25 de março de 2026, será calculado conforme o número de funcionário de cada estabelecimento da empresa frente ao Salário Mínimo Nacional vigente na Data-Base, sendo a tabela abaixo o seu resultado:

| Faixa de Funcionários     | Fator do Salário Mínimo              | Valor Devido                                                                       |
|---------------------------|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Nenhum funcionário        | 0,15 vezes o Salário Mínimo Nacional | R\$243,15 (duzentos e quarenta e três reais e quinze centavos)                     |
| De 1 a 3 funcionários     | 0,25 vezes o Salário Mínimo Nacional | R\$405,25 (quatrocentos e cinco reais e vinte e cinco centavos)                    |
| De 4 a 7 funcionários     | 0,35 vezes o Salário Mínimo Nacional | R\$567,35 (quinhentos e sessenta e sete reais e trinta e cinco centavos)           |
| De 8 a 11 funcionários    | 0,45 vezes o Salário Mínimo Nacional | R\$729,45 (setecentos e vinte e nove reais e quarenta e cinco centavos)            |
| De 12 a 30 funcionários   | 0,55 vezes o Salário Mínimo Nacional | R\$891,55 (oitocentos e noventa e um reais e cinquenta e cinco centavos)           |
| De 31 a 60 funcionários   | 0,85 vezes o Salário Mínimo Nacional | R\$1.377,85 (um mil trezentos e setenta e sete reais e oitenta e cinco centavos)   |
| De 61 a 100 funcionários  | 1,25 vezes o Salário Mínimo Nacional | R\$2.026,25 (dois mil e vinte e seis reais e vinte e cinco centavos)               |
| De 101 a 250 funcionários | 1,75 vezes o Salário Mínimo Nacional | R\$2.836,75 (dois mil oitocentos e trinta e seis reais e setenta e cinco centavos) |
| Acima de 250 funcionários | 3,00 vezes o Salário Mínimo Nacional | R\$4.863,00 (quatro mil oitocentos e sessenta e três reais)                        |

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O vencimento da Contribuição Assistencial será prorrogado para 31 de agosto de 2026.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As matrizes e filiais das empresas constituídas após a assinatura dessa Convenção Coletiva de Trabalho a recolherão até o último dia do segundo mês subsequente à sua constituição.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O atraso no seu pagamento ensejará na incidência de multa de mora de 2% (dois inteiros por cento) e juros *pro rata die* de 1% (um inteiro por cento) ao mês.

**PARÁGRAFO QUINTO** – As empresas terão até o dia 31 de maio de 2026 para se manifestarem contrárias à sua cobrança, mediante envio de correspondência direcionada ao endereço da sede da entidade ou ao endereço eletrônico [financeiro@sindiatacadista.com.br](mailto:financeiro@sindiatacadista.com.br), e, no caso de matrizes e filiais das empresas constituídas após a assinatura dessa Convenção Coletiva de Trabalho, o prazo para se manifestarem contrárias à sua cobrança será até o último dia do primeiro mês subsequente à sua constituição.

**PARÁGRAFO SEXTO** – As guias da Contribuição Assistencial poderão ser solicitadas pelo endereço eletrônico [financeiro@sindiatacadista.com.br](mailto:financeiro@sindiatacadista.com.br) ou pelo telefone (61) 3561-6064.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO

Todas as Rescisões de Contrato de Trabalho de funcionários que tiverem mais de 1 (um) ano de vínculo empregatício na mesma empresa serão, obrigatoriamente, homologadas no **SINTRAMACON/DF**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O prazo para homologação será de **10 (dez) dias contados a partir do término do Contrato de Trabalho**, sob pena de incidência da multa prevista no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Não haverá a incidência da multa prevista no parágrafo anterior nas seguintes hipóteses:

- O funcionário se recusar a assinar a comunicação prévia contendo a data, a hora e o local da homologação.
- Assinada a comunicação, o funcionário deixar de comparecer ao ato.
- Não se realizar a homologação por motivos alheios à vontade da empresa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Nas hipóteses das alíneas "b" e "c" do parágrafo anterior, o **SINTRAMACON/DF** deverá, obrigatoriamente, atestar o comparecimento da empresa.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Quando o 10º (décimo) dia coincidir com feriado, sábado ou domingo, a homologação deverá ser feita no primeiro dia útil subsequente.

**PARÁGRAFO QUINTO** – A empresa fica obrigada a aceitar ressalvas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, quando solicitado pelos funcionários, conforme Precedente nº 330 do TST.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DOCUMENTOS QUE DEVEM SER APRESENTADOS NO ATO DA HOMOLOGAÇÃO DO TRCT

No ato da homologação, a empresa deverá obrigatoriamente apresentar os seguintes documentos:

- 1) AAS dos últimos 24 meses;
- 2) Comprovante de transferência bancário de pagamento das verbas rescisórias;
- 3) CTPS baixada e atualizada;
- 4) Livro de registro de empregados ou ficha financeira;
- 5) 6 (seis) últimas guias de recolhimento do FGTS;
- 6) Extrato do FGTS atualizado;
- 7) Carta de preposto ou procuração;
- 8) Termo de Homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho em 5 (cinco) vias;
- 9) TRCT – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho em 5 (cinco) vias;
- 10) Termo do Seguro Desemprego;
- 11) Aviso prévio em 3 (três) vias;
- 12) Atestado demissional;
- 13) Guia de recolhimento da Multa Rescisória do FGTS;
- 14) RSC – Relação de Salários e Contribuições

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Ao empregado demitido sem justa causa ou a pedido, será fornecida uma Carta de Referência;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Além dos documentos legalmente exigidos para a homologação das rescisões contratuais, deverão as empresas apresentar, no ato da homologação as guias das contribuições devidas ao **SINDIATACADISTA/DF** e **SINTRAMACON/DF**.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A não apresentação da documentação aqui estabelecida, implicará em multa diária a ser paga pela empresa, correspondente a 1/30 do valor do Piso Salarial da categoria, previsto no caput da CLÁUSULA QUARTA, sendo que esta reverterá em favor das entidades patronal e laboral;

**PARÁGRAFO QUARTO** – Não poderá, entretanto, o **SINTRAMACON/DF** recusar-se a efetuar a competente homologação. Caso o empregador não apresente os comprovantes das guias devidamente quitadas no ato da homologação, lhe será concedido prazo de **5 (cinco)** dias, após o qual incidirá a multa estabelecida no parágrafo anterior, até a data da apresentação ou pagamento se for o caso;

**PARÁGRAFO QUINTO** – Os valores correspondentes às multas devidas ao **SINDIATACADISTA/DF** e **SINTRAMACON/DF** deverão ser recolhidos nas tesourarias dos mesmos.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

As empresas com mais de 50 (cinquenta) funcionários se comprometem a afixar em seus estabelecimentos quadros de avisos, informações de interesse dos funcionários e procedentes do Sindicato Profissional, desde que não contenham a divulgação de matérias política partidária, conceitos ou expressões injuriosas que indisponham os funcionários contra a empresa ou autoridades.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As empresas disponibilizarão local apropriado dentro de suas dependências para que seja realizada sindicalização

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PROJETO SAÚDE DO TRABALHADOR DO SINTRAMACON/DF

A partir do registro dessa Convenção Coletiva de Trabalho fica instituído o "**PROJETO SAÚDE DO TRABALHADOR**" para todos os empregados das categorias de Atacadista e de Distribuidor no Distrito Federal, representadas pelo Sindicato do Comércio Atacadista do Distrito Federal – **SINDIATACADISTA/DF** e pelo Sindicato dos Empregados no Comércio Atacadista de Material de Construção do Distrito Federal – **SINTRAMACON /DF**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As empresas pagarão mensalmente por seus empregados, sindicalizados ou não, e sem ônus destes, exceto de seus respectivos dependentes, a assistência médica ao **SINTRAMACON/DF**, na forma e moldes a seguir indicados:

I – A Assistência Médica oferecida pelo **SINTRAMACON/DF** terá o custo mensal para a empresa de **R\$20,00 (vinte reais)** por empregado;

II – As empresas obrigatoriamente repassarão ao **SINTRAMACON/DF**, mensalmente até o dia 10, o valor de **R\$20,00 (vinte reais)** por empregado, sem nada descontar dos trabalhadores;

III – Os empregadores são obrigados a encaminhar até o dia 15 (quinze) de cada mês, ao **SINTRAMACON/DF**, para o e-mail [sintramacondf@hotmail.com](mailto:sintramacondf@hotmail.com), a lista de todos os seus empregados registrados, bem como o comprovante de depósito referente ao valor previsto nessa cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O "**PROJETO SAÚDE DO TRABALHADOR**" oferecido pelo **SINTRAMACON/DF**, custeado pela empresa, não beneficiará os dependentes dos empregados, mas estes poderão aderir ao plano, desde que arquem com a respectiva sindicalização, a ser descontada do salário do empregado, mediante expressa autorização da Ficha de Sindicalização.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Consideram-se dependentes legais a(o) esposa(o) e/ou companheira(o) e filhos solteiros até 18 (dezoito) anos incompletos.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O benefício descrito e concedido nessa cláusula não tem natureza salarial e, portanto, não integra ao salário do empregado em nenhuma hipótese.

**PARÁGRAFO QUINTO** – O direito a assistência médica, para efeitos legais, perdurará somente no período que o funcionário estiver laborando na empresa, não prevalecendo, portanto, depois da rescisão contratual e nem após a vigência dessa Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO SEXTO** – A assistência médica oferecida pelo **SINTRAMACON/DF** será composta por Consultas Ambulatoriais, na especialidade de Clínica Médica, Ginecologia e Cardiologia;

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Os empregados, para uso do direito previsto no *caput*, deverão buscar junto ao **SINTRAMACON/DF** a lista das clínicas credenciadas, de modo que clínicas não credenciadas estão fora da previsão em voga.

**PARÁGRAFO OITAVO** - O empregado poderá se consultar apenas 1 (uma) vez por mês em cada especialidade, com direito a retorno dentro do prazo estabelecido no contrato firmado entre o **SINTRAMACON/DF** e as clínicas conveniadas.



**PARÁGRAFO NONO** – Se a empresa empregadora já tiver contratado Plano de Saúde em condições mais vantajosas para seus empregados, sem coparticipação dos empregados, ou com coparticipação de até **R\$20,00 (vinte reais)**, não está obrigada a fazer o pagamento do **PROJETO SAÚDE DO TRABALHADOR** oferecido pelo **SINTRAMACON/DF**, previsto no "caput" e incisos dessa cláusula, ao empregado beneficiado, mediante apresentação do contrato com a operadora do plano de saúde, bem como, fatura técnica (relação nominal dos funcionários segurados).

**PARÁGRAFO DÉCIMO** – Em caso de atraso no pagamento do benefício previsto nessa cláusula, o valor devido pela empresa será acrescido de juros de 1% (um inteiro por cento) ao mês e correção monetária, motivo pelo qual não haverá incidência da multa prevista na CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA dessa Convenção Coletiva de Trabalho.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CCPI (COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA INTERSINDICAL)**

Fica mantida a **CCPI - Comissão de Conciliação Prévia Intersindical** instituída através de Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, vigente em 1 de fevereiro de 2002, correndo as despesas financeiras com sua manutenção exclusivamente por conta do **SINDIATACADISTA/DF**.

**PARÁGRAGO PRIMEIRO** – Fica fixado em **R\$800,00 (oitocentos reais)** o valor da Taxa de Custeio, a ser paga pelas empresas, por audiência realizada;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As empresas associadas ao **SINDIATACADISTA/DF** que estiverem adimplentes com suas Contribuições Associativa, Confederativa e Sindical estarão isentas da Taxa de Custeio citada no parágrafo anterior.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DO CONTRATO DE TRABALHO**

É facultado a empregados e empregadores, na vigência do contrato de trabalho, firmar o **Termo de Quitação Anual** de obrigações trabalhistas, perante a **CCPI - Comissão de Conciliação Prévia Intersindical**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória geral das parcelas nele especificadas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Caberá a empresa e empregado fornecer todos os documentos que a Comissão entender cabíveis e oriundos do contrato de trabalho para análise do termo de quitação anual. Ficará ainda a cargo da empresa comprovar os seguintes itens:

- a) Comproverantes de pagamento integral dos recolhimentos previdenciários e fundiários decorrentes do contrato de trabalho;
- b) Comproverantes de pagamento integral das verbas contratuais, tais como salários, comissões, gratificações, RSR, horas extras, adicional noturno, PLR caso existente, férias com terço constitucional, 13º salário, FGTS mensal e demais adicionais caso existentes, de acordo com cada caso concreto.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Empresa e empregado assumirão formalmente a responsabilidade da veracidade dos fatos expostos do contrato de trabalho à Comissão, eximindo-a de qualquer responsabilidade no tocante aos fatos que consubstanciaram a elaboração do Termo de Quitação Anual.

**PARÁGRAGO QUARTO** – Fica fixado em **R\$400,00 (quatrocentos reais)** o valor da Taxa de Custeio, a ser paga pelas empresas, por audiência realizada.

**PARÁGRAFO QUINTO** – As empresas associadas ao **SINDIATACADISTA/DF** que estiverem adimplentes com suas contribuições Associativa, Confederativa e Sindical estarão isentas da Taxa de Custeio citada no parágrafo anterior.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PODERES PARA FIRMAR A CONVENÇÃO COLETIVA**

Os poderes para firmar essa Convenção Coletiva de Trabalho foram conferidos conforme:

- **SINDIATACADISTA/DF**: Assembleia Geral realizada no dia 25 de março de 2026.
- **SINTRAMACON/DF**: Assembleia Geral realizada no dia 9 de abril de 2026.

**DISPOSIÇÕES GERAIS  
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES**

As cláusulas estabelecidas nessa Convenção Coletiva de Trabalho não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis concedidas espontaneamente pela empresa a seus funcionários.

**APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

Essa Convenção Coletiva de Trabalho abranderá as categorias de funcionários das empresas atacadistas e distribuidoras do Distrito Federal, conforme Registro Sindical das entidades signatárias, de:

- madeira e produtos derivados;
- ferragens e ferramentas;
- material elétrico;
- cimento;
- tintas, vernizes e similares;
- mármore e granitos;
- vidros, espelhos e vitrais; e
- material de construção em geral.

**DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

Fica estipulada multa equivalente a **1 (uma)** vez o **Salário de Ingresso** por funcionário pelo descumprimento de qualquer uma das cláusulas aqui celebradas, a ser paga pelo infrator, em favor do sindicato laboral.

**RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E DE REVISÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial dessa Convenção Coletiva de Trabalho será realizado nos termos do art. 615 da CLT.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - REVOGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Em conformidade com os artigos 614 e 615 da CLT, os sindicatos convenientes firmam a REVOGAÇÃO TOTAL de todas as Convenções Coletivas de Trabalho assinadas entre si até a presente data, em especial a registrada sob o nº DF000285/2025 e Solicitação nº MR025694/2025.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES**

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS DECORRENTES DA APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

A **CCPI – Comissão de Conciliação Prévia Intersindical** editará normas objetivando dirimir possíveis dúvidas na aplicação dessa Convenção Coletiva de Trabalho, devendo os sindicatos convenientes disseminar o esclarecimento junto às suas respectivas bases.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PUBLICIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

As partes se obrigam a promover ampla publicidade dos termos dessa Convenção Coletiva de Trabalho.

E por estarem assim justos e convencionados, firmam essa Convenção Coletiva de Trabalho em tantas vias quantas necessárias para os mesmos

}

**LUCIANA MARIA DE COSTA DAL BERTO**  
**DIRETOR**  
**SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA DO DISTRITO FEDERAL**

**ALAOR GOMES NETO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DO COMERCIO ATACADISTA DO DISTRITO FEDERAL**

**JADIEL DE ARAUJO SANTOS**  
**PRESIDENTE**  
**SIND. TRAB. COM. ATAC. E VAREJ. MATER. CONSTR. DO DF**

### **ANEXOS** **ANEXO I - ATA SINDIATACADISTA**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA SINTRAMACON**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

