



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

**SECI SIND. DOS EMPREGADOS COM. ATAC. VAREJ. ARM. TUR. HOS.AG. AUT. CART. IPATINGA**, CNPJ n. 20.184.669/0001-98, neste ato representado (a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). **CLAUDIO MARCONI FERREIRA TOMAZ**; e **SINDCOMERCIO - SINDICATO DO COMERCIO DO VALE DO AÇO**, CNPJ n. 38.517.512/0001-00, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr(a). **JOSE MARIA FACUNDES**; 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 outubro de 2021 a 30 de setembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Empregados no Comércio**, com abrangência territorial em **Ipatinga/MG**.

### Salários, Reajustes e Pagamento. Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de primeiro de outubro de 2021 nenhum trabalhador representado pelos sindicatos signatários deste instrumento receberá salário mensal inferior a R\$ 1.349,00 (um mil trezentos e quarenta e nove reais) e a partir de primeiro de janeiro de 2022 nenhum trabalhador representado pelos sindicatos signatários deste instrumento receberá salário inferior a R\$ 1.385,00 (um mil trezentos e oitenta e cinco reais).

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

A entidade patronal concede à categoria profissional representada pelo sindicato laboral, no dia primeiro de outubro de 2021, data-base da categoria profissional, correção salarial de 8,18% (oito vírgula dezoito por cento) a incidir sobre os salários vigentes. Aplicando o índice de proporcionalidade para os funcionários que foram contratados a partir de outubro de 2020, conforme parágrafo abaixo:

#### Parágrafo Primeiro - Quadro de reajuste salarial:

Mês de Admissão e de Incidência do Reajuste	Índice em %	Fator de Reajuste
Até outubro 2020	8,18%	1,0818
Novembro 2020	7,49%	1,0749
Dezembro 2020	6,81%	1,0681
Janeiro 2021	6,13%	1,0613
Fevereiro 2021	5,45%	1,0545
Março 2021	4,77%	1,0477
Abril 2021	4,08%	1,0408
Maio 2021	3,40%	1,0340
Junho 2021	2,72%	1,0272
Julho 2021	2,04%	1,0204
Agosto 2021	1,36%	1,0360
Setembro 2021	0,68%	1,0068

**Parágrafo Segundo** - Fica garantido em janeiro de 2022 o acréscimo de 2,60% (dois vírgula sessenta por cento) sobre o salário vigente nessa data. O mencionado acréscimo não é antecipação salarial.

**Parágrafo Terceiro** - Poderão ser deduzidos, somente os aumentos decorrentes de antecipação salarial, ocorridos após primeiro de outubro de 2020.

**Parágrafo Quarto** - As rescisões de contrato de trabalho realizadas de 1º de outubro a 31 de dezembro de 2021 deverão observar o reajuste na totalidade, ou seja, para o empregado que recebe o piso salarial, o valor será de R\$ 1.385,00 (um mil trezentos e oitenta e cinco reais) e para os demais salários o percentual será de 10,78% (dez vírgula setenta e oito por cento).

**Parágrafo Quinto** - As diferenças salariais do mês de outubro de 2021 deverão ser quitadas junto com a remuneração do mês de novembro de 2021.

#### **CLÁUSULA QUINTA - GARANTIA MÍNIMA DO COMISSIONISTA PURO**

Aos denominados comissionistas puros, isto é, aos que perceberem somente salários à base de comissões, fica concedida uma garantia mínima mensal de R\$ 1.349,00 (um mil trezentos e quarenta e nove reais), a partir de primeiro de outubro de 2021, e de R\$ 1.385,00 (um mil trezentos e oitenta e cinco reais), a partir de primeiro de janeiro de 2022.

#### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO MISTO DA CATEGORIA**

Os empregados que recebem salário misto (parte fixa mais comissões) terão a correção da parte fixa ajustada de acordo com a cláusula de correção salarial e seus parágrafos.

**Parágrafo Único** - Fica estipulada a garantia mínima mensal de R\$ 1.349,00 (um mil trezentos e quarenta e nove reais), a partir de primeiro de outubro de 2021, e de R\$ 1.385,00 (um mil trezentos e oitenta e cinco reais), a partir de primeiro de janeiro de 2022.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE 13º SALÁRIO, FÉRIAS, AUSÊNCIAS LEGAIS, FOLGAS E RESCISÃO**

Para efeito de pagamento de licenças, férias, ausências legais, folgas compensatórias, 13º salário e rescisão contratual dos comissionistas, será tomada por base a média das seis ou doze últimas remunerações dos meses trabalhados, prevalecendo a média mais benéfica para o empregado. Neste caso, é considerada remuneração a soma das horas extras, prêmios, adicionais e respectivos repousos semanais remunerados.

**Parágrafo Primeiro** - Quando tiver menos de seis meses de trabalho ou menos de doze meses, a média do comissionista deve ser calculada dividindo-se o valor pelo número de meses efetivamente trabalhados.

**Parágrafo Segundo** - A folga compensatória ou de ausências legais dos comissionistas puros será devida e paga pelo valor da média das comissões correspondentes aos dias trabalhados no mês.

**Parágrafo Terceiro** - A folga compensatória ou de ausências legais dos comissionistas mistos será devida e paga baseada na parte fixa mais a média de comissões correspondentes aos dias trabalhados no mês.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA OITAVA - DOCUMENTAÇÃO COMPROBATÓRIA**

A empresa deve fornecer ao empregado, quando solicitar sua assinatura, uma via de todo documento, por ele assinado.

**Parágrafo Primeiro** - No ato do pagamento de salários, os empregadores deverão fornecer aos empregados uma via do contracheque ou documento similar que especifique o valor da sua remuneração com os respectivos adicionais e descontos.



**Parágrafo Segundo** - No ato da dispensa do empregado, a empresa deverá comunicá-lo por escrito, em três vias, ficando o empregado com uma via. A forma de redução do aviso prévio trabalhado será escolhida pelo empregado, conforme prevê o parágrafo único do artigo 488 da CLT.

#### **CLÁUSULA NONA - DATA DO PAGAMENTO**

Os salários devem ser pagos integralmente até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado, considerando aqui os sábados como dias úteis.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - CONVÊNIOS PARA DESCONTOS EM FOLHA**

Além dos descontos estipulados neste Instrumento, poderão ser descontados dos salários as despesas relativas a convênios, desde que autorizados expressamente pelos empregados através de assembleia no sindicato laboral.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas conveniadas apresentarão documentação comprobatória, com a assinatura do funcionário, dos serviços prestados.

**Parágrafo Segundo** - O empregado que aderir ao convênio apresentará à empresa onde trabalha ofício do sindicato da categoria, autorizando o desconto.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS INDEVIDOS**

É vedado descontar do salário do empregado as importâncias correspondentes a cheque sem fundo recebido de cliente, desde que o empregado tenha cumprido as normas da empresa. Também é vedado o desconto dos valores referentes à via de cartão de débito e ou crédito extraviada e de mercadorias desaparecidas, roubadas ou danificadas por terceiros, salvo na ocorrência de dolo dos empregados, conforme parágrafo primeiro do artigo 462 da CLT.

**Parágrafo Único** - As normas da empresa para recebimento de cheque serão impressas em duas vias e assinadas pelo empregado, que ficará com uma via desse documento.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros 13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO**

A primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário deve ser paga até o dia 30 (trinta) de novembro e a segunda até o dia 15 (quinze) de dezembro. É facultado ao empregado, requerer pagamento da metade do décimo terceiro, como adiantamento para o período do gozo das férias, devendo sempre requerer no mês de janeiro do correspondente ano.

**Parágrafo Único** - A empresa pagará multa no valor correspondente a um dia de serviço do empregado, por dia de atraso no pagamento das parcelas do décimo terceiro salário. Esse valor deverá ser revertido ao trabalhador prejudicado. A mencionada multa não isenta as demais penalidades impostas pela presente Convenção.

#### **Gratificação de Função**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GRATIFICAÇÃO POR QUEBRA DE CAIXA**

O funcionário que exercer a função exclusivamente de caixa receberá independente da jornada laborada, a título de quebra de caixa, uma gratificação no valor mensal de R\$106,35 (cento e seis reais e trinta e cinco centavos).

**Parágrafo Primeiro** - O empregado que exercer a função exclusivamente de caixa deverá ter essa função anotada em sua carteira de trabalho.

**Parágrafo Segundo** - A empresa que não cobrar do empregado as diferenças apuradas no caixa ou no



controle de entrega de valores fica desobrigada do pagamento dessa gratificação.

**Parágrafo Terceiro** - O desconto das eventuais faltas não ocorrerá se o empregado não participar da abertura e fechamento do caixa.

**Parágrafo Quarto** - Não serão permitidos os descontos referentes a sobras no caixa.

**Parágrafo Quinto** - A empresa que pratica valor superior ao "caput" reajustará aquela gratificação em 10,78% (dez vírgula setenta e oito por cento).

**Parágrafo Sexto** - Os valores pagos como gratificação por quebra de caixa, determinada no caput da presente cláusula, integram a remuneração para pagamentos de FGTS, INSS, décimo terceiro salário, horas extras, férias e rescisões.

### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABONO**

Será pago, em parcela única, a título de abono, a todos os trabalhadores na remuneração do mês de janeiro de 2022, o valor de R\$304,80 (trezentos e quatro reais e oitenta centavos), referente ao ano de 2021.

**Parágrafo Primeiro** - O pagamento do abono respeitará a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos), para cada mês trabalhado a partir de primeiro de janeiro de 2021, sendo vedado seu parcelamento/fracionamento e ou o pagamento mensal.

**Parágrafo Segundo** - A partir de janeiro de 2022, o empregado desligado da empresa terá direito à proporcionalidade de R\$25,40 (vinte e cinco reais e quarenta centavos) para cada mês trabalhado.

**Parágrafo Terceiro** - Os funcionários afastados por acidente de trabalho, doença ocupacional ou licença-maternidade terão direito ao abono na forma prevista nesta cláusula, recebendo no mês de retorno ao trabalho.

**Parágrafo Quarto** - Quando o aviso prévio for indenizado será paga a proporcionalidade do abono.

**Parágrafo Quinto** - Os valores pagos de acordo com o "caput" terão caráter indenizatório.

**Parágrafo Sexto** - As regras desta cláusula são extensivas ao menor aprendiz e ao estagiário.

### **Adicional de Hora-Extra**

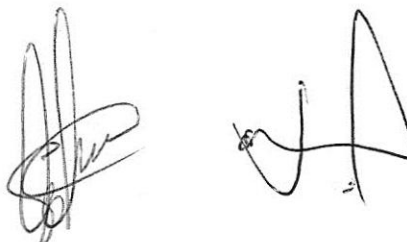
#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS**

Todas as horas extras serão remuneradas com um acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Primeiro** - Também serão consideradas extras as horas dedicadas a balanços, balancetes, reuniões, palestras e treinamentos realizados fora do horário de trabalho.

**Parágrafo Segundo** - As horas extras dos comissionistas puros serão calculadas com base na média de comissões auferidas no mês.

**Parágrafo Terceiro** - As horas extras dos comissionistas mistos serão calculadas com base na parte fixa acrescidas da média de comissões auferidas no mês.



### Prêmios

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRÊMIO DE COMISSIONISTA

O funcionário denominado "Comissionista Puro", no mês em que o valor da sua comissão e descanso semanal remunerado ultrapassar a garantia mínima estipulada neste instrumento, receberá um prêmio no valor de R\$120,75 (cento e vinte reais e setenta e cinco centavos).

### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LANCHE

Os empregadores fornecerão, gratuitamente, no mínimo um lanche diário aos seus empregados, durante a jornada de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - Esse lanche deve ser composto por, no mínimo, pão com manteiga, café e leite, podendo ser substituído pelo valor mínimo de R\$6,50 (seis reais e cinquenta centavos) por dia trabalhado. Esse lanche deve ser servido em local adequado para esse tipo de refeição.

**Parágrafo Segundo** - A empresa que fornece valor superior ao estabelecido no parágrafo primeiro reajustará o benefício em 10,78% (dez vírgula setenta e oito por cento).

**Parágrafo Terceiro** - O prazo de duração do horário de lanche será de no mínimo 15 (quinze) minutos, computado como tempo de serviço na jornada de trabalho diária.

### Auxílio Transporte

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE-TRANSPORTE

As empresas fornecerão vale transporte em quantidade suficiente para o deslocamento do trabalhador da residência para a empresa e da empresa para a residência.

**Parágrafo Único** - A empresa fornecerá o vale-transporte ao empregado quando solicitar sua participação em cursos ou o comparecimento em exames ocupacionais.

### Auxílio Saúde

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PARÂMETROS DO PLANO DE SAÚDE

As empresas abrangidas por este instrumento devem contratar para todos os funcionários uma operadora de plano de saúde, para a prestação de serviços de assistência médica, hospitalar, métodos complementares de diagnósticos, tratamentos e serviços auxiliares, englobando os segmentos ambulatorial, hospitalar e obstétrico, coparticipativo, que obedeça aos seguintes parâmetros:

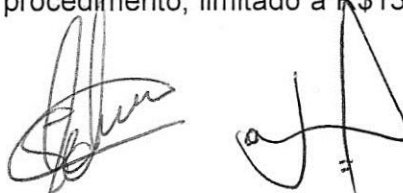
**a)** Abrangência em Ipatinga, Coronel Fabriciano, Santana do Paraíso e Timóteo para atendimentos eletivos e urgência e emergência em todo território nacional.

**b)** Enfermaria especial com no máximo 02 (dois) leitos.

**c)** Para o custeio do benefício do plano de saúde, o empregado arcará com o pagamento de até 50% (cinquenta por cento) da mensalidade, não podendo ultrapassar o valor de R\$63,80 (sessenta e três reais e oitenta centavos), o restante da mensalidade será pago pela empresa.

**d)** Os valores referentes à coparticipação nos serviços serão de responsabilidade do empregado, cabendo à empresa descontar na folha de pagamento do empregado e repassar esses valores à operadora do plano de saúde.

**e)** A coparticipação, nas consultas eletivas será de, no máximo, R\$30,00 (trinta reais) e nas consultas no pronto-atendimento será de, no máximo, R\$42,00 (quarenta e dois reais). Nos exames será cobrado o valor máximo de até 40% (quarenta por cento) do valor de cada procedimento, limitado a R\$133,00 (cento e trinta e três reais).



**f)** Faculta-se ao empregado incluir seus dependentes legais no plano de saúde, sendo permitido ao empregador descontar o valor integral da mensalidade dos dependentes, até o limite de R\$127,60 (cento e vinte e sete reais e sessenta centavos) por dependente, bem como as coparticipações correspondentes, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos da Súmula 342, do Tribunal Superior do Trabalho.

**g)** Consideram-se dependentes legais, o (a) esposo (a) e/ou companheiro (a), filhos e filhas solteiros (as) até 18 (dezoito) anos ou até 24 (vinte e quatro) anos caso estejam cursando faculdade e os filhos que possuem necessidades especiais sem limite de idade.

**h)** Em casos de internamento clínico ou internamento cirúrgico e/ou obstétrico, poderá ser cobrado do funcionário uma franquia no valor máximo de R\$100,00 (cem reais), por evento, que engloba as despesas oriundas do internamento.

**i)** O valor máximo dos descontos mensais do funcionário e seus dependentes, a título de coparticipação e franquia de internação, não poderão ultrapassar a R\$209,00 (duzentos e nove reais). Os valores restantes serão descontados nos meses subsequentes, observando o limite de faturamento por funcionário.

**j)** Faculta-se à empresa, com o consentimento do empregado, contratar junto à operadora, um plano de saúde com acomodação diferenciada, não podendo a parte da mensalidade que cabe ao trabalhador ultrapassar o limite de 50% (cinquenta por cento) do valor do plano contratado.

**k)** No ato da rescisão contratual, a empresa descontará do empregado as despesas oriundas do plano de saúde até o limite de 30% (trinta por cento) do valor líquido do Termo de Rescisão Contratual de Trabalho – TRCT, ficando a empresa obrigada a apresentar o detalhamento dos descontos referentes à coparticipação encaminhada pela operadora.

**l)** Ao término ou rescisão do contrato de trabalho, por qualquer que seja a causa, o trabalhador e seus dependentes ficam automaticamente desvinculados do plano de saúde perante a empresa, respondendo e responsabilizando pelo mau uso do plano que der causa. Caso pretenda prosseguir participando do convênio deverá ser obedecida, neste caso, as determinações das Normas Regulamentadoras da ANS, entendendo-se diretamente com a operadora do plano de saúde.

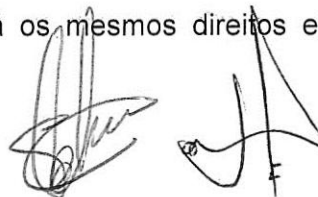
**m)** A empresa que não aderir ao plano de saúde até 10 (dez) dias após o término do contrato de experiência, para todos seus funcionários, arcará com todas as despesas referentes aos serviços de assistência médica, hospitalar, métodos complementares de diagnósticos, tratamentos e serviços auxiliares, englobando os segmentos ambulatorial, hospitalar e obstétrico, utilizados por seus funcionários enquanto não tiverem acesso a todos os serviços do plano de saúde.

**n)** Sem prejuízo das demais penalidades impostas nesta CCT, no ato da rescisão contratual, a empresa que não tiver aderido ao plano de saúde dentro dos prazos estabelecidos no Adendo à CCT 2011/2013, pagará ao funcionário, a título de indenização, o valor de R\$127,60 (cento e vinte e sete reais e sessenta centavos) por cada mês que esse esteve desamparado dos benefícios do plano de saúde.

**o)** Ao admitir um funcionário, a empresa tem até 10 (dez) dias após o término do contrato de experiência para inclui-lo no plano de saúde. Caso não realize a inclusão, a empresa arcará com as responsabilidades descritas nas letras “m” e “n” desta cláusula.

**p)** O empregado só poderá renunciar o plano de saúde determinado neste instrumento coletivo, caso comprove ter um plano de saúde com no mínimo os mesmos parâmetros descritos na presente cláusula. Apresentando no sindicato laboral, a Carteira de trabalho, documentos pessoais e comprovantes do plano atual e quando menor deve estar acompanhado do responsável legal, portando documento de identificação.

**q)** O empregado afastado pelo INSS, por qualquer motivo, terá os mesmos direitos e obrigações do



trabalhador na ativa com relação ao plano de saúde. O empregado afastado fica obrigado a repassar mensalmente para a empresa empregadora o valor da sua parcela da mensalidade e da coparticipação que lhe cabe, sob pena de ser excluído do plano de saúde caso atrase mais de 02 (duas) parcelas. Essa exclusão só poderá ser efetivada após a empresa notificar o empregado, por escrito, concedendo-lhe um prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a partir dessa notificação, para efetivar os mencionados pagamentos em atraso. Caso o empregado ainda não tenha passado pela perícia, as mensalidades e coparticipações devem ser pagas, de forma parcelada, assim que o trabalhador receber o primeiro pagamento do benefício. No ato do pagamento, o empregado deverá receber um recibo e o relatório das mensalidades e despesas da coparticipação.

r) É proibido à operadora de saúde e ou empresa restringir do funcionário e dependentes qualquer procedimento determinado pela ANS.

s) Não haverá carência para qualquer tipo de atendimento, aos funcionários das empresas que contratarem o plano de saúde dentro do prazo legal.

t) O possível reajuste do plano de saúde contratado pela empresa acontecerá em negociação entre a operadora e os sindicatos signatários.

u) As empresas têm as mesmas obrigações descritas nesta cláusula com relação ao estagiário e ao menor aprendiz.

**Parágrafo Primeiro** - A empresa só poderá contratar uma operadora de plano de saúde que:

a) Possua a prestação de serviços de assistência médica, hospitalar, métodos complementares de diagnósticos, tratamentos e serviços auxiliares, englobando os segmentos ambulatorial, hospitalar e obstétrico, coparticipativo, determinado neste instrumento;

b) Assinarem com os sindicatos signatários um contrato coletivo empresarial aglutinador, na forma de plano privado de assistência à saúde, prevista no inciso I do artigo primeiro, da Lei 9.656/1998, até 30 de outubro de 2015.

**Parágrafo Segundo** - A empresa que contratar um plano de saúde diverso dos parâmetros convencionados assumirá todas as obrigações, ficando responsável pelos pagamentos das despesas excedentes e outros ônus provenientes da mencionada contratação, salvo aqueles planos aprovados pelos sindicatos signatários.

### Auxílio Creche

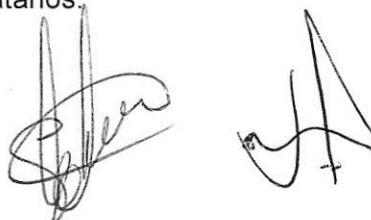
#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - CRECHE

Será instituída pelos sindicatos signatários, até o dia 01 de maio de 2022, uma Comissão Paritária (Comissão de Creche) com a finalidade de realizar um estudo sobre a necessidade, viabilidade, retorno social e condições estruturais de implementação e manutenção de Creche para os (as) filhos (as) dos empregados abrangidos por este instrumento.

**Parágrafo Primeiro** - Essa Comissão apresentará um estudo/projeto de Creche ou similar, através de um adendo a este instrumento até o dia 30 (trinta) de agosto de 2022.

**Parágrafo Segundo** - Nesse mesmo prazo e adendo, serão definidos os parâmetros e as condições gerais de implantação e operacionalidade da Creche ou similar.

**Parágrafo Terceiro** - As despesas com a implantação e operacionalidade da Creche ou similar serão suportadas pelas empresas, trabalhadores e os sindicatos signatários.



## Outros Auxílios

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BONIFICAÇÃO SOCIAL

Todo o empregado do comércio varejista e atacadista de bens e serviços, abrangido por esse instrumento coletivo, receberá da sua empregadora, o valor de:

R\$282,50 (duzentos e oitenta e dois reais e cinquenta centavos) pela constituição válida de sociedade familiar, ou seja, constituição de casamento civil ou contrato matrimonial e

R\$19.564,00 (dezenove mil quinhentos e sessenta e quatro reais) pelo óbito do funcionário.

**Parágrafo Primeiro** - A empresa empregadora terá o prazo de 45 (quarenta e cinco) dias após a constituição válida de sociedade familiar, ou seja, constituição de casamento civil ou contrato matrimonial e o óbito dos seus funcionários para realizar o pagamento dos valores determinados no caput.

**Parágrafo Segundo** - A Bonificação Social pelo óbito será paga seguindo a ordem preferencial do Código Civil, qual seja: cônjuge ou companheiro (a) estável nos termos da lei, filhos, pais, irmãos.

**Parágrafo Terceiro** - A empresa filiada ao Sindcomércio Vale do Aço fica desobrigada ao pagamento determinado no caput desta cláusula, ficando o Sindcomércio Vale do Aço responsável pelo pagamento conforme benefícios e condições da cláusula denominada "Programa Assistencial".

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROGRAMA ASSISTENCIAL

Cumprindo o que determina a legislação positiva quanto ao objetivo social do sindicato fica criado o Programa Assistencial. Com o intuito de garantir o funcionamento do Programa Assistencial, fora criado uma reserva financeira, conforme termos da A.G.E. De 10 de setembro de 2007, por meio da contribuição assistencial devida por todas as Empresas Filiadas ao Sindcomércio Vale do Aço.

**Parágrafo Primeiro** - O Programa Assistencial possui os seguintes projetos: Bonificação Social, Banco de Horas de 60 dias, Assistência ao crédito empresarial, Convênios com instituições de ensino técnico e superior, Seguro Empresarial, Assistência jurídica, Assessoria de Relação do Trabalho e Sindicais, Capacitação e Treinamento, Pesquisa de Opinião e Estatísticas e Banco de Empregos.

**Parágrafo Segundo** - A empresa representada pelo Sindcomércio Vale do Aço, para aderir ao Programa Assistencial, deverá assinar o "Termo de Filiação". A partir da assinatura, a empresa passa ser denominada Filiada e fará uso do direito e gozo das prerrogativas dos projetos do Programa Assistencial.

**Parágrafo Terceiro** - O Programa Assistencial é mantido pela Contribuição Assistencial patronal determinada neste instrumento, sendo obrigatório para as empresas filiadas o seu recolhimento correto e tempestivo.

**Inciso I** - A veracidade dos dados, a tempestividade e o calculado de acordo com os dados da GFIP/SEFIP da Contribuição Assistencial é de inteira responsabilidade da empresa filiada.

**Alínea "a"** - A empresa filiada, com o objetivo de não perder os benefícios do programa assistencial, previsto nesta Cláusula, deverá indicar ao Sindcomércio Vale do Aço, o nome e o CPF do empregado que não constar na GFIP/SEFIP e ou pertencer à categoria 'profissional diferenciada'.

**Alínea "b"** - O recolhimento da Contribuição Assistencial mensal pela empresa filiada deverá abranger os empregados não relacionados na GFIP/SEFIP por motivo de benefício previdenciário de auxílio doença, auxílio acidente ou auxílio maternidade e excluir os empregados pertencentes à categoria 'profissional diferenciada'.

**Parágrafo Quarto** - O Sindcomércio Vale do Aço disponibilizará, para a empresa Filiada, "Certidão de Regularidade" visando demonstrar a tempestividade e o correto pagamento da contribuição assistencial.



**Parágrafo Quinto** - Os projetos do Programa Assistencial denominados Assistência jurídica, Assessoria de Relação do Trabalho e Sindical Consultoria empresarial, Assistência Contábil, Assistência ao crédito empresarial, Pesquisa de Opinião e Estatísticas, Capacitação e Treinamento, Banco de Empregos e Informativo Comércio em Ação, serão disponibilizados para a empresa Filiada nas unidades do Sindcomércio Vale do Aço de Coronel Fabriciano, Ipatinga e Timóteo.

**Parágrafo Sexto** - Os projetos do Programa Assistencial denominados Convênios com Instituições de Ensino Técnico e Superior e de Seguro Empresarial serão realizados nas Empresas/Instituições conveniadas e será comprovado o direito e o gozo através da apresentação da Certidão de Regularidade.

**Parágrafo Sétimo** - O projeto do Programa Assistencial denominado Banco de Horas de 60 dias permite a Empresa Filiada a utilizar um banco de horas de até 60 dias para todos os seus funcionários, nas seguintes condições:

**Alínea "a"** - É facultada a empresa Filiada a utilização do sistema de compensação de horas extras, denominado banco de horas, no limite de duas horas diárias, de acordo com a legislação, devendo ser compensado no prazo de 60 (sessenta) dias após o mês das prestações das horas.

**Alínea "b"** - Se no final do prazo estipulado as horas não tiverem sido compensadas, deverão ser pagas como horas extras.

**Alínea "c"** - Caso concedido pelo empregador redução de jornada ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não constituirão crédito para a empresa, a ser descontado do empregado após o prazo previsto no caput.

**Alínea "d"** - As horas extras serão compensadas, preferencialmente, no dia anterior ou posterior à folga semanal do empregado, devendo ser comunicada, por escrito, com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

**Alínea "e"** - Fica vedada à empresa abrangida por este instrumento a utilização do banco de horas para compensar horas extras realizadas no período de vésperas e nas datas comemorativas e feriados. Essas horas serão regulamentadas por CCT específica.

**Parágrafo Oitavo** - O projeto do Programa Assistencial denominado Bonificação Social visa o pagamento de bonificações de casamento e óbito pelo Sindcomércio Vale do Aço ao empregado da empresa filiada, conforme as seguintes condições:

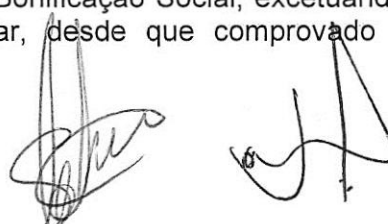
#### **Inciso I – VALORES**

R\$282,50 (duzentos e oitenta e dois reais e cinquenta centavos) pela constituição válida de sociedade familiar, ou seja, constituição de casamento civil ou contrato matrimonial, sendo paga em parcela única, começando a contar 30 (trinta) dias após o protocolo em uma das secretarias do Sindcomércio Vale do Aço dos documentos solicitados e

R\$19.564,00 (dezenove mil quinhentos e sessenta e quatro reais) pelo óbito, sendo paga em até cinco parcelas iguais, mensais e consecutivas, começando a contar 30 (trinta) dias após o protocolo em uma das secretarias do Sindcomércio Vale do Aço dos documentos solicitados.

#### **Inciso II – CONDIÇÕES**

Todo empregado relacionado na GFIP/SEFIP da empresa filiada e pertencente à categoria convencionada. O empregado não relacionado na GFIP/SEFIP, por motivo de benefício previdenciário de auxílio doença, auxílio acidente ou auxílio maternidade, terá o mesmo direito a Bonificação Social, excetuando o caso de aposentadoria por invalidez e de prestação de serviço militar, desde que comprovado o benefício previdenciário.



A solicitação do benefício da Bonificação Social deverá ser realizada em uma das unidades do Sindcomércio Vale do Aço e será submetida a análise e decisão da "Comissão de Análise" do Sindcomércio Vale do Aço, através de um processo administrativo próprio.

Os documentos para solicitação, análise e aprovação da Bonificação Social são: Cópia da certidão/documento: casamento, óbito, nascimento dos filhos, CPF e RG, CTPS (identificação e registro).

É responsabilidade de a empresa filiada fornecer no prazo de 10 (dez) dias, a partir do recebimento da solicitação do Sindcomércio Vale do Aço, os seguintes documentos: Termo de Adesão, Contrato Social e Alterações, cópia do livro de Registro de Empregados, 12 (doze) últimas GFIP/SEFIP.

A Bonificação Social pelo óbito será paga seguindo a ordem preferencial do Código Civil, qual seja: cônjuge ou companheiro (a) estável nos termos da lei, filhos, pais, irmãos, que deverá apresentar cópia do CPF e RG e/ou qualquer documentação que comprove sua condição e direito de pleitear o benefício.

### **Inciso III – PERCA DO DIREITO**

A empresa filiada, com o objetivo de não arcar com as obrigações descritas na cláusula denominada Bonificação Social, deverá indicar ao Sindcomércio Vale do Aço, o nome e o CPF do empregado que não constar na GFIP/SEFIP e ou pertencer à 'categoria profissional diferenciada'.

O prazo de requerimento dos benefícios elencados é decadencial de 180 (cento e oitenta) dias a partir da constituição do casamento/óbito.

**Parágrafo Nono** - O Sindcomércio Vale do Aço garante os mesmos benefícios da Bonificação Social para o empregador que esteja discriminado na Constituição Social da empresa filiada e/ou Alteração(s) Contratual(s) e esteja em plena atividade na empresa filiada.

**Inciso I** - É obrigatória a indicação por parte da empresa filiada, da(s) pessoa(s) constante(s) no quadro societário atualizado, sob pena de não recebimento do benefício. A empresa filiada enviará, ao Sindcomércio Vale do Aço, cópia da Alteração Contratual dos casos de inclusão e exclusão de sócios, até 30 (trinta) dias após o registro. O prazo de requerimento dos benefícios elencados no caput desta cláusula é decadencial de 180 (cento e oitenta) dias a partir da constituição do casamento/óbito.

**Parágrafo Décimo** - O detalhamento dos projetos do programa assistencial encontra-se a disposição nas secretarias do Sindcomércio Vale do Aço, podendo ser solicitadas gratuitamente, por e-mail e ou pessoalmente, por toda empresa filiada.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO**

A rescisão do contrato de trabalho a partir de nove meses será obrigatoriamente homologada pelo sindicato laboral.

**Parágrafo Primeiro** - No ato da homologação a empresa apresentará os seguintes documentos, carimbados e assinados por extenso:

- TRCT em cinco vias;
- Termo de homologação em cinco vias;
- Guia do Seguro Desemprego;
- Aviso Prévio em três vias;
- Comprovante de depósito da verba rescisória;
- Livro ou ficha de registro de empregado;
- Extrato analítico ou de conta vinculada para fins rescisórios do FGTS;
- GRRF quitada e o demonstrativo do trabalhador;
- CTPS atualizada e assinada;



- Exame demissional;
- Contracheque do mês anterior para rescisões até o dia 10;
- Chave de identificação;
- Comprovante do Plano de Saúde ou carta renúncia;
- Comprovante de recolhimento das contribuições, dos últimos doze meses, estipuladas no presente instrumento coletivo pelos sindicatos signatários;
- Para os comissionistas, os contracheques ou documentos similares dos últimos doze meses;
- Carta de preposto, contendo o nome do empregado desligado;
- Carta de apresentação do trabalhador;
- Documentos da Previdência Social, caso o empregado tenha ficado afastado.

**Parágrafo Segundo** - O agendamento de homologação deve se dar até no máximo 05 (cinco) dias antes de terminar o aviso prévio.

**Parágrafo Terceiro** - O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado nos seguintes prazos: a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. E a homologação da rescisão contratual ocorrerá no prazo máximo de 05 (cinco) dias a contar das referidas datas, mesmo que a empresa tenha depositado as verbas rescisórias, sob pena de multa no valor correspondente a um dia de trabalho por dia de atraso. Não será aplicada a prevista multa caso o sindicato laboral não tenha vaga para homologação dentro do mencionado prazo, mediante declaração emitida pelo sindicato.

**Parágrafo Quarto** - Caso realize depósito bancário das verbas rescisórias, a empresa deverá orientar o funcionário a imprimir o extrato da sua conta, para apresentar no ato da homologação.

**Parágrafo Quinto** - Para efeito de pagamento de multa aos comissionistas, o dia de trabalho será apurado por meio da média das últimas seis ou doze remunerações dos meses trabalhados, prevalecendo a de maior valor.

**Parágrafo Sexto** - A ressalva na rescisão de contrato de trabalho deve ser justificada ou quitada em até 10 (dez) dias úteis, da data da homologação, sob pena de cobrança judicial, além da multa por descumprimento deste instrumento, conforme Súmula 330 do TST.

**Parágrafo Sétimo** - A empresa deverá comunicar, por escrito, ao empregado, com no mínimo 72 (setenta e duas) horas de antecedência, o dia, horário e local da homologação de sua rescisão contratual.

**Parágrafo Oitavo** - Para efeito de pagamento do saldo de salário do mensalista, será feita a média considerando trinta dias.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

As empresas abrangidas por este instrumento devem obedecer a Lei 12.506/2011, a Nota Técnica Conjunta SIT/SRT nº 01/2012, que regulamenta o Aviso Prévio Proporcional, ou outra norma mais benéfica para o trabalhador.

**Parágrafo Primeiro** - A título de exemplificação, no caso de demissão do empregado sem justa causa, motivada pelo empregador, será acrescido ao aviso prévio 03 (três) dias para cada ano de trabalho na mesma empresa, a partir do primeiro ano completo de trabalho, com limite de 90 (noventa) dias, conforme tabela:

<b>Tempo de Serviço</b>	<b>Aviso-Prévio Proporcional</b>
Até 01 ano	30 dias
De 01 ano e 1 dia até 2 anos	33 dias
De 02 anos e 1 dia até 3 anos	36 dias
De 03 anos e 1 dia até 4 anos	39 dias

De 04 anos e 1 dia até 5 anos	42 dias
De 05 anos e 1 dia até 6 anos	45 dias
De 06 anos e 1 dia até 7 anos	48 dias
De 07 anos e 1 dia até 8 anos	51 dias
De 08 anos e 1 dia até 9 anos	54 dias
De 09 anos e 1 dia até 10 anos	57 dias
De 10 anos e 1 dia até 11 anos	60 dias
De 11 anos e 1 dia até 12 anos	63 dias
De 12 anos e 1 dia até 13 anos	66 dias
De 13 anos e 1 dia até 14 anos	69 dias
De 14 anos e 1 dia até 15 anos	72 dias
De 15 anos e 1 dia até 16 anos	75 dias
De 16 anos e 1 dia até 17 anos	78 dias
De 17 anos e 1 dia até 18 anos	81 dias
De 18 anos e 1 dia até 19 anos	84 dias
De 19 anos e 1 dia até 20 anos	87 dias
De 20 anos e 1 dia acima	90 dias

**Parágrafo Segundo** - No caso de pedido de demissão permanece a aplicação do aviso prévio de 30 (trinta) dias, bem como as regras inerentes a este aviso.

**Parágrafo Terceiro** - Ao completar 15 (quinze) dias de acréscimo, deverão ser indenizados os reflexos de 13º salário, férias e FGTS.

**Parágrafo Quarto** - Para cálculo do valor do acréscimo aos comissionistas será tomada por base a média das seis ou doze últimas remunerações dos meses trabalhados, prevalecendo a média mais benéfica para o empregado.

**Parágrafo Quinto** - O empregado que durante o cumprimento do aviso prévio comprovadamente conseguir novo emprego, será automaticamente desligado da empresa, sem que este fato implique qualquer ônus para o empregador quanto ao pagamento dos dias restantes, sendo esse mesmo direito assegurado aos empregados que pedirem demissão, conforme Súmula 276 do TST. Nesses casos, será registrado como data de saída do empregado o último dia trabalhado, como também o prazo para pagamento do acerto rescisório será de dez dias do último dia trabalhado, quando esse não for superior ao término do aviso.

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Qualificação/Formação Profissional**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FORMAÇÃO E TREINAMENTO**

As empresas investirão no desenvolvimento profissional de seus empregados proporcionando-lhes, gratuitamente, treinamentos e cursos de capacitação profissionalizantes e direitos à cidadania.

**Parágrafo Único** - A partir da assinatura desta convenção, as entidades proponentes formarão uma comissão bipartite com representantes dos trabalhadores e dos empregadores para viabilizar esses cursos e treinamentos.

#### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONDIÇÕES PARA EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DE CAIXA**

Ao trabalhador que exerce a função de caixa fica garantido assento ergonomicamente adequado a essa função além de todas as regras previstas na NR 17.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DE GESTANTE**

Fica deferida a estabilidade provisória à empregada gestante, desde a concepção, até 60 (sessenta) dias após o término da estabilidade prevista na Constituição Federal, mesmo que a gestação tenha início durante o contrato de experiência ou aviso prévio.

**Parágrafo Primeiro** - Caso a empresa queira rescindir de imediato o contrato de trabalho ela poderá indenizar o período de estabilidade.

**Parágrafo Segundo** - A função da empregada gestante só poderá ser alterada mediante laudo médico.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO**

Aos empregados que estejam na empresa há mais de cinco anos e que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, fica assegurado o emprego durante o período que faltar para a aquisição do benefício.

**Parágrafo Único** - Essa garantia não gera indenização para o empregado no caso de dissolução da empresa.

### **Estabilidade Adoção**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE EM CASO DE ADOÇÃO**

Fica garantido à empregada adotante um período de estabilidade no emprego de sessenta dias além da estabilidade legal de cinco meses.

**Parágrafo Único** - Caso a empresa queira rescindir de imediato o contrato de trabalho deverá indenizar o período de estabilidade.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO**

A carga de trabalho semanal é de, no máximo, 44 (quarenta e quatro) horas, respeitando as condições legais.

**Parágrafo Primeiro** - Nenhum empregado pode trabalhar mais de 06 (seis) dias consecutivos sem folga.


**Parágrafo Segundo** - No caso de prorrogação da jornada por mais de uma hora fica facultado ao trabalhador um intervalo de 15 (quinze) minutos para descanso, entre a jornada normal e a sua prorrogação, que não serão computados como tempo de trabalho.

**Parágrafo Terceiro** - A empresa que utiliza escala de revezamento deve organizá-la mensalmente, conforme previsto no artigo 67 da CLT, e afixá-la em quadro sujeito à fiscalização, não podendo ser alterada após a sua publicação. A empresa deverá ainda entregar uma via dessa escala a cada empregado, até três dias antes da entrada em vigor.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO, ACORDOS DE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

É permitido que a categoria econômica representada por seu Sindicato promova a adequação da jornada de trabalho, escolhendo o dia da semana (de segunda a sábado) em que ocorrerá redução ou aumento desta, com a devida comunicação ao Sindicato representante da categoria profissional.



**Parágrafo Primeiro** - A jornada de trabalho dos empregados no comércio lojista será entre as 08 horas e 19 horas de segunda a sexta e entre as 08 horas e 13 horas aos sábados, respeitando as 44 horas semanais.

**Parágrafo Segundo** - O acordo para prorrogação e compensação de horário de trabalho, bem como para supressão, redução ou fracionamento de intervalos, previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as normas relativas a trabalho aos domingos e feriados, somente terão validade se firmados no âmbito dos sindicatos convenientes, sendo vedadas quaisquer avenças acerca desses direitos por via de Acordos Individuais.

**Parágrafo Terceiro** - Fica estabelecido que as empresas do comércio, conforme quadro de atividades previsto no Artigo 577 da CLT, com atividades na base territorial das entidades convenientes, não poderão utilizar mão de obra dos trabalhadores nos dias de feriados. Salvo se houver CCT firmada entre os sindicatos convenientes.

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

Todos os empregados do comércio terão folga remunerada nas segundas-feiras de Carnaval, dias 28 de fevereiro de 2022 e 20 de fevereiro de 2023, em comemoração ao Dia dos Comerciários.

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

É facultada a empresa representada a utilização do sistema de compensação de horas extras, denominado banco de horas, no limite de duas horas diárias, de acordo com a legislação, devendo ser compensado no prazo de 7 (sete) dias após a prestações das horas.

**Parágrafo Primeiro** - Se no final do prazo estipulado as horas não tiverem sido compensadas, deverão ser pagas como horas extras.

**Parágrafo Segundo** - Caso concedido pelo empregador redução de jornada ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não constituirão crédito para a empresa.

**Parágrafo Terceiro** - As horas extras serão compensadas, preferencialmente, no dia anterior ou posterior à folga semanal do empregado, devendo ser comunicada, por escrito, com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

**Parágrafo Quarto** - Fica vedada à empresa abrangida por este instrumento a utilização do banco de horas para compensar horas extras realizadas no período de vésperas de datas comemorativas e feriados. Essas horas serão regulamentadas por CCT específica.

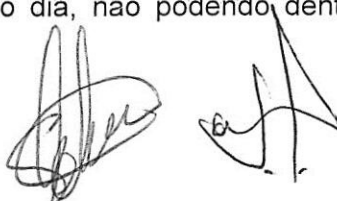
**Parágrafo Quinto** - Em caso de compensação de jornada integral, não é permitido que a empresa exija que o trabalhador compareça no seu local de trabalho para registrar ponto.

**Parágrafo Sexto** - A empresa filiada ao Sindcomércio Vale do Aço poderá utilizar o sistema de compensação de horas extras, denominado banco de horas, no limite de duas horas diárias, de acordo com a legislação, devendo ser compensado no prazo de 60 (sessenta) dias após a prestações das horas, conforme benefícios da cláusula denominada "Programa Assistencial".

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TOLERÂNCIA DO HORÁRIO INICIAL E FINAL**

Para as empresas que utilizam registros de ponto, será permitida uma tolerância além do horário, de 05 (cinco) minutos antes e depois, totalizando 10 (dez) minutos ao dia, não podendo dentro deste limite ocorrer descontos ou pagamentos extras no salário.



## **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

O empregado tem direito de deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo de salários, nos casos de:

- I** - Falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmãos, avós ou dependente declarado na CTPS ou previdência: até 02 (dois) dias consecutivos;
- II** - Falecimento de sogro (a): 01(um) dia;
- III** - Casamento: no dia do casamento ou contrato matrimonial mais 03 (três) dias consecutivos;
- IV** - Nascimento de filho (licença-paternidade): 05 (cinco) dias.

**Parágrafo Primeiro** - Nas ausências legais estabelecidas no "caput" não será computado o dia de repouso semanal adquirido ou feriado.

**Parágrafo Segundo** - Poderão ser ampliadas a critério do empregado, em até 03 (três) dias consecutivos as ausências legais descritas no "caput", ficando estabelecido que os dias úteis ampliados não serão remunerados, mas também não serão compensados nas férias do funcionário.

**Parágrafo Terceiro** - Quando o empregado já tiver cumprido acima de 50% da sua jornada diária, em caso de falecimento, as ausências legais contam a partir do dia seguinte.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS PARA PARTICIPAÇÃO DE CURSOS OU EVENTOS AFINS**

O empregado poderá ausentar-se do serviço no período máximo de 01 (um) dia por ano, para participar de cursos ou seminários de aperfeiçoamento profissional específicos da atividade do comércio quando oferecido pelo Sindicato da categoria ou pelo Sindicato patronal, e no interesse do próprio empregado, não ocorrendo prejuízo salarial.

## **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE ESTUDANTES EM DIAS DE PROVA**

Fica assegurado ao trabalhador estudante, nos dias de provas que coincidem com o horário de trabalho, sua ausência da empresa, duas horas antes e até uma hora após o término da prova, desde que avise previamente por escrito ao empregador, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas e comprove seu comparecimento às provas por documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas adequarão, quando possível, a jornada de trabalho de seus empregados estudantes de forma a garantir-lhes a frequência às aulas, sem prejuízo dos salários.

**Parágrafo Segundo** - Serão abonados os dias em que o empregado estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular, Enem, OAB e concursos públicos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ALEITAMENTO**

Ficam garantidos à mãe comerciária dois períodos diários, de 30 (trinta) minutos cada, para amamentar o próprio filho até que este complete 06 (seis) meses de idade.

**Parágrafo Único** - A critério da empregada, os dois períodos podem ser acumulados no início ou fim da jornada diária de trabalho.

## **Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias**

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

As férias, coletivas ou individuais não poderão ter início em dias de repouso, na forma da Lei nº. 605/49, ou em dias de folga, feriados ou compensação de horas.



**Parágrafo Único** - As férias devem ser comunicadas com 30 dias de antecedência e pagas até dois dias antes do início do gozo.

### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO**

As empresas concederão aos empregados até 44 (quarenta e quatro) horas anuais para acompanhar filhos menores de 16 anos, ao médico, mediante apresentação de atestado médico ou declaração.

**Parágrafo Primeiro** - Essas horas serão incluídas no banco de horas, respeitando o limite legal de duas horas por dia.

**Parágrafo Segundo** - O funcionário terá tempo ilimitado para acompanhar seu filho portador de necessidade especial ao médico, mediante apresentação de atestado médico ou declaração de acompanhamento.

**Parágrafo Terceiro** - As faltas para acompanhar filhos menores de 16 (dezesesseis) anos durante o período de internação, inclusive internação domiciliar, serão abonadas, mediante atestado médico e ou declaração de acompanhamento.

**Parágrafo Quarto** - Fica assegurada ao empregado licença remunerada de até 60 (sessenta) horas anuais para acompanhar filhos acima de 16 (dezesesseis) anos, pais acima de 60 anos e/ou cônjuge durante o período de internação ou em consultas, exames e outros procedimentos médicos que exijam acompanhantes, mediante apresentação de atestado médico ou declaração de acompanhamento. Essas horas serão compensadas no banco de horas.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSENTOS NOS LOCAIS DE TRABALHO**

Toda empresa disponibilizará, em cada setor de trabalho, no mínimo, 01 (um) assento, ergonomicamente correto, para descanso dos empregados durante as pausas entre um atendimento e outro.

**Parágrafo Único** - Nas empresas com mais de três empregados, a proporção será de 01 (um) assento para cada grupo de 03 (três) empregados.

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME**

Quando for obrigatório, o empregador fornecerá ao empregado, gratuitamente, no mínimo 02 (dois) uniformes por ano trabalhado, inclusive calçado e maquiagem, se exigido de determinado tipo ou marca.

### **Insalubridade**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE**

As empresas devem cumprir o que determina a NR 15 e 16 e demais regulamentações do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

**Parágrafo Único** - A empresa que a câmara de congelamento não tiver dispositivo de abertura interna, colocará mecanismo para abertura e/ou sirene de aviso de pânico na parte interna da câmara.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) terá como objetivo a prevenção de acidentes e

doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador, seguindo o previsto na NR 05 com suas regulamentações pelo MTE.

**Parágrafo Único** - A empresa fornecerá comprovante de inscrição ao empregado que se candidatar à CIPA.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS**

As empresas implementarão, de acordo com a NR 07 o PCMSO, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional; o PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais de acordo com a NR 09 e os EPI's de acordo com a NR 06.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ENTREGA DO ATESTADO MÉDICO**

O empregado tem o prazo de até 48 (quarenta e oito) horas, a contar do seu retorno ao trabalho, para entregar o atestado ou declaração médica/odontológica ao seu empregador, para abonar as horas.

**Parágrafo Único** - Fica proibido ao empregador exigir que o atestado contenha o diagnóstico codificado da doença (CID – Classificação Internacional de Doenças), em conformidade com o art. 5º, inciso X, da CF/88.

### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DA CAT**

As empresas se comprometem a cumprir a Instrução Normativa do INSS nº 45 de agosto de 2010 e demais determinações previstas na CLT e MTE.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PELO EMPREGADOR**

O empregador deverá preencher e fornecer ao empregado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, os formulários previstos em lei e necessários ao órgão previdenciário.

### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PREVENÇÕES**

Fica acertado e transacionado entre as partes que o Sindicato representante da categoria econômica e o representante da categoria profissional se comprometem a realizar campanhas, atividades informativas e preventivas sobre doenças ocupacionais, planejamento familiar, doenças sexualmente transmissíveis, etc. Isso mediante calendário anual elaborado pelas entidades envolvidas.

### **Relações Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

A partir da solicitação do sindicato laboral, as empresas liberarão os empregados sindicalizados eleitos membros da diretoria do sindicato profissional para prestar serviços ao sindicato.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas com mais de 150 empregados em suas atividades comerciais, liberarão o dirigente sindical sem prejuízo da sua remuneração e demais benefícios até 72 (setenta e dois) dias anuais.

**Parágrafo Segundo** - Quando solicitado mais de 72 (setenta e dois) dias anuais, a remuneração do dirigente sindical será paga pela entidade profissional, salvo se houver acordo entre sindicato e a empresa.



**Parágrafo Terceiro** - Será permitido o livre acesso dos diretores do sindicato laboral aos estabelecimentos dos empregadores, durante o horário de expediente da empresa, para desempenho de suas funções sindicais, bem como, para distribuir todo material publicitário do Sindicato, prestar informações e propor aos trabalhadores a sua filiação à entidade.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES**

A empresa representada e abrangida por esse instrumento coletivo poderá realizar o pagamento da Contribuição Sindical, que será recolhida pela empresa representada, de uma só vez, anualmente, até o 31º (trigésimo primeiro) dia do mês de janeiro do ano obrigação, seguindo valores estabelecidos pela FECOMÉRCIO/MG (Federação do Comércio de Minas Gerais) e da Contribuição Confederativa, que será recolhida pela empresa representada de uma só vez, anualmente, até o 31º (trigésimo primeiro) dia do mês de maio do ano obrigação, seguindo valores estabelecidos pela FECOMÉRCIO/MG (Federação do Comércio de Minas Gerais).

**Parágrafo Primeiro** - A Contribuição Assistencial será recolhida mensalmente pela Empresa Filiada, no valor de R\$17,70 (dezessete reais e setenta centavos) por funcionário, que será paga exclusivamente por boleto bancário. O valor deverá ser calculado conforme o número de funcionários que a empresa abrangida por esse instrumento possuir, conforme comprova a GFIP. Contribuição e valor aprovados em AGE de 24 de novembro de 2020.

**Inciso I** - O recolhimento da contribuição Assistencial mensal pela empresa filiada deverá abranger o empregado não relacionado na GFIP/SEFIP por motivo de benefício previdenciário de auxílio doença, auxílio acidente ou auxílio maternidade e excluir o empregado pertencente à categoria 'profissional diferenciada'.

**Parágrafo Segundo** - No caso de mora no pagamento da contribuição do parágrafo primeiro, incidirá juros de mora de 1% (um por cento), correção monetária e multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo apurado.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS**

Conforme deliberação da Assembleia Geral da Categoria realizada no dia 15/07/2021, convocada por meio de Edital publicado na edição do dia 14/07/2021 do Jornal Diário do Aço, com base nos preceitos legais, as empresas, como meras intermediárias, descontarão nos salários de todos os seus empregados a contribuição sindical e, mensalmente a contribuição negocial no valor de R\$25,40 (vinte e cinco reais e quarenta centavos).

**Parágrafo Primeiro** - O recolhimento da referida quantia deve ser feito até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto.

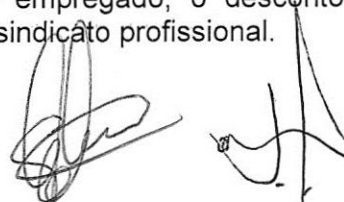
**Parágrafo Segundo** - A contribuição poderá ser paga na tesouraria do Sindicato, ou nas agências bancárias ou em boleto fornecido pela entidade.

**Parágrafo Terceiro** - O recolhimento deverá ser feito em nome de: SECI – Sindicato dos Empregados no Comércio de Ipatinga, Caixa Econômica Federal, Agência 118, Conta 900.689-0. A empresa que optar pelo pagamento via depósito/transferência bancária deverá enviar o comprovante de pagamento para os e-mails: atendimentocontabilidades@seci.com.br e financeiro@seci.com.br.

**Parágrafo Quarto** - O não recolhimento da referida contribuição no prazo mencionado no parágrafo primeiro, acarretará em multa de 10% e juros de mora de 2% ao mês.

**Parágrafo Quinto** - Poderá ser criado, a qualquer tempo, um programa de manutenção dos benefícios oferecidos pelo sindicato profissional custeado pelos trabalhadores.

**Parágrafo Sexto** - As empresas efetuarão, no pagamento do empregado, o desconto dos valores referentes às mensalidades e/ou taxas dos serviços mantidos pelo sindicato profissional.



**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADES DOS SÓCIOS**

As empresas deverão recolher as mensalidades dos associados, a partir do momento da comunicação feita pela entidade sindical.

**Parágrafo Único** - O desconto e recolhimento deverão ser efetuados conforme o caput e os parágrafos 1º, 2º, 3º e 4º da cláusula intitulada "Contribuição dos Empregados".

**Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIREITO DO EMPREGADO DE OPOSIÇÃO ÀS CONTRIBUIÇÕES**

O empregado que quiser se opor ao desconto das contribuições, negocial e/ou sindical, poderá fazê-lo, pessoalmente, na sede do Sindicato Profissional, em impresso próprio por este fornecido, mediante apresentação da Carteira de Trabalho e CPF, no horário de 9h às 17h, de segunda à sexta-feira, no período de:

- 22 (vinte e dois) de novembro a 02 (dois) de dezembro de 2021: oposição à Contribuição Negocial;
- 07 (sete) a 17 (dezesete) de fevereiro de 2022: oposição à Contribuição Sindical.

**Parágrafo Primeiro** - O funcionário que estiver de férias, afastado por doença ou de licença, poderá se opor em 10 (dez) dias úteis após seu retorno ao serviço, desde que comprove o motivo da ausência.

**Parágrafo Segundo** - Os empregados recém-contratados poderão se opor ao desconto da referida contribuição até 10 (dez) dias úteis a contar da data da contratação.

**Parágrafo Terceiro** - O menor para fazer oposição é necessário estar acompanhado do responsável legal portando documento de identificação.

**Outras disposições sobre representação e organização****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - COMISSÕES INTERSINDICAIS**

Será criada uma comissão intersindical com membros do SECI e do SINDCOMÉRCIO para análise de possíveis cláusulas previamente estabelecidas para a próxima CCT ou Termo de Aditamento.

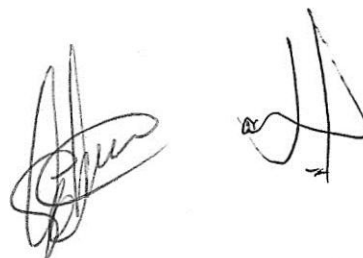
**Disposições Gerais**  
**Aplicação do Instrumento Coletivo****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO**

Aplica-se a toda atividade econômica do comércio, de acordo com o quadro que se refere o art. 577 da CLT, respeitando a legislação específica de cada função.

**Parágrafo Primeiro** - Para os fins de efeito da presente convenção e com base no princípio da continuidade, fica estipulado como termo inicial, o dia 1º (primeiro) de outubro de 2021, como início da exigibilidade das obrigações do pagamento das contribuições elencadas neste instrumento, e tendo como termo final o dia 30 de setembro de 2023.

**Parágrafo Segundo** - Havendo prorrogação da data-base, ficam mantidas todas as cláusulas previstas neste instrumento até a assinatura de uma nova Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Terceiro** - Fica atribuída à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais e às entidades convenientes, a fiscalização da presente Convenção.



### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES POR DESCUMPRIMENTO**

O descumprimento das cláusulas da presente Convenção, independente da quantidade, acarretará multa no valor referente a um piso salarial vigente da categoria por empregado. O valor da multa será revertido 50% para o empregado e 50% para o Sindicato profissional.

**Parágrafo Primeiro** - No caso de descumprimento das cláusulas do Programa Assistencial, Bonificação Social e Contribuição dos Empregadores desta Convenção, referente à inadimplência das contribuições e/ou atraso no recolhimento e/ou diferenças da contribuição em relação à GFIP/SEFIP, que não estiverem regularizadas até a data em que ocorreu o fato gerador (casamento/óbito) a empresa arcará com o pagamento em favor do empregado, dos valores determinados na Cláusula da Bonificação Social.

**Parágrafo Segundo** - Os descumprimentos das cláusulas desta Convenção poderão, a qualquer momento, serem cobrados judicialmente e o pagamento das penalidades não exime o cumprimento e ordenamento destas cláusulas.

**Parágrafo Terceiro** - No caso de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista na Convenção, fica facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ADITAMENTO À CONVENÇÃO**

Durante a vigência poderão ocorrer termos de aditamento para tratar de horários especiais, câmara de conciliação e julgamento, programa de apoio ao trabalhador e outros.

**Parágrafo Único** - Para manutenção dos salários e demais cláusulas econômicas da Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2023 ocorrerá Termo Aditivo em primeiro de outubro de 2022.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DISPOSIÇÕES GERAIS**

As eventuais dúvidas ou mau entendimento de cláusulas desta Convenção serão esclarecidos pelos sindicatos signatários em "termo de aditamento" que possui a mesma força de lei da presente Convenção.

**Parágrafo Primeiro** - Durante a vigência será instituída pelos sindicatos signatários uma Comissão Paritária com a finalidade de realizar estudos sobre a segurança jurídica da nova legislação trabalhista.

**Parágrafo Segundo** - Os acordos celebrados entre empregador e empregado somente terão validade se houver anuência dos sindicatos convenientes.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DISPOSIÇÕES ORIENTATIVAS**

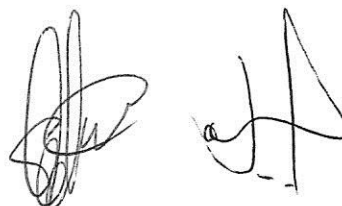
As disposições abordadas nesta cláusula são de mero caráter orientativo, não estando sujeitas às sanções deste instrumento, sendo as seguintes:

##### **Parágrafo Primeiro - Percentual de Comissão**

As empresas devem anotar na CTPS do funcionário o percentual pago a título de comissão, de acordo com a legislação trabalhista vigente.

##### **Parágrafo Segundo - Assédio Moral**

É vedada qualquer conduta imprópria por parte de qualquer representante legal da empresa ou de qualquer empregado desta que se manifeste, especialmente através de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos capazes de causar ofensa à personalidade, a dignidade, ou a integridade física ou psíquica de seus empregados ou mesmo a prática de danos, ofensas, intimidação ou insultos, abuso de poder ou sanções disciplinares injustas contra os empregados.



**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO**

E para que se produzam seus efeitos jurídicos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada em duas vias de igual teor, registradas na Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Ipatinga.

Por estarem certos das cláusulas acima assinam esta Convenção em 18 de novembro de 2021.



CLAUDIO MARCONI FERREIRA TOMAZ

Membro de Diretoria Colegiada

SECI SIND. DOS EMPREGADOS COM. ATAC. VAREJ. ARM. TUR. HOS. AG. AUT. CART.  
IPATINGA



JOSÉ MARIA FACUNDES

Presidente

SINDCOMÉRCIO - SINDICATO DO COMÉRCIO DO VALE DO AÇO