

CLÁUSULAS NOVAS

01) ANUÊNIO - Para cada ano de serviço completo ou que vier a ser completado ano a ano pelo empregado ao mesmo empregador, será devido e pago, mensalmente a cada empregado a título de anuênio o percentual de 5% (cinco por cento) sobre o salário-base.

02) BONIFICAÇÃO DE CASAMENTO - As empresas concederão ao empregado uma bonificação no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) da sua remuneração por ocasião da constituição válida de sociedade familiar, mediante casamento civil ou contrato matrimonial. Essa bonificação será paga em parcela única no prazo de até 07 (sete) dias contados a partir da entrega da documentação solicitada.

Parágrafo Primeiro - Para receber a bonificação, o empregado deve apresentar o comprovante da união civil e/ou religiosa e a carteira de trabalho devidamente assinada pela empresa.

Parágrafo Segundo - Caso haja controvérsia entre o Sindcomércio e a empregadora, o Sindcomércio repassará o valor do benefício ao empregado e resolverá essa questão com a empresa.

03) MEDIDAS DE PROTEÇÃO/ INSALUBRIDADE/ PERICULOSIDADE - Havendo risco de insalubridade ou periculosidade num determinado setor da empresa, será concedido aos empregados o adicional previsto na legislação vigente.

Parágrafo Primeiro - As empresas informarão aos trabalhadores, no ato da admissão, os riscos profissionais que possam se originar nos locais de trabalho, assim como os meios para prevenir e limitar tais riscos. Informarão também as medidas adotadas pela empresa, inclusive sobre a utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPI's).

Parágrafo Segundo - As empresas fornecerão, gratuitamente, aos empregados todos os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) adequados à execução dos serviços ou quando a lei assim o exigir, bem como orientarão o empregado quanto ao seu uso.

Parágrafo Terceiro - Por ocasião da cessação do contrato individual de trabalho, os empregadores fornecerão aos empregados que tenham exercido suas funções nas condições do *caput* desta cláusula, além dos documentos exigidos por lei, um atestado de saúde.

Parágrafo Quarto - Fica garantido ao comerciário que trabalha no setor de açougue, frios ou perecíveis o percentual de 20% (vinte por cento) da sua remuneração a título de insalubridade. Esse adicional deve ser especificado no contracheque em título separado.

Parágrafo Quinto - As empresas devem cumprir o que determinam as NRs 15 e 16 e demais regulamentações do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo Sexto - Todo trabalhador que utiliza a motocicleta no exercício de suas atividades profissionais tem direito de receber o adicional de periculosidade no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário.

Parágrafo Sétimo - Deve receber adicional de periculosidade o empregado que exerce funções de segurança pessoal ou patrimonial, em atividades ou operações que impliquem em exposição a

roubos ou outras espécies de violência física, como serviços de fiscalização de lojas, prevenção de perdas e monitoramento externo de vigilância eletrônica.

04) PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS - Durante a vigência da Convenção, as empresas pagarão aos seus empregados, no seu primeiro dia de trabalho após o retorno das férias, o valor correspondente à sua remuneração atual a título de PLR.

Parágrafo Primeiro - Aos comissionistas, a PLR corresponderá à maior remuneração do ano de referência.

Parágrafo Segundo - Em caso de suspensão do contrato de trabalho ou dispensa do empregado por iniciativa do empregador, ou sua própria, antes do gozo de suas férias, o mesmo receberá a PLR proporcional ao período trabalhado. Essa proporção é válida também para os comissionistas. Nesse caso, será considerada à maior remuneração do ano de referência.

05) VALE REFEIÇÃO - As empresas fornecerão a todos os seus empregados um vale refeição diário no valor de R\$16,50 (dezesesseis reais e cinquenta centavos).

06) VALE ALIMENTAÇÃO - O empregador fornecerá gratuitamente uma cesta básica mensal, no valor correspondente a 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria, a todos os empregados.

Justificativa

O Vale Refeição, bem como o Vale Alimentação têm como função preservar a saúde do trabalhador e, para custeá-los, as empresas podem lançar mão do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, oferecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

07) 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, inclusive nos intervalos para as refeições.

Parágrafo Primeiro - Quando a empresa fornecer transporte próprio a seus empregados, devido a indisponibilidade de transporte público, o tempo de espera e de deslocamento do local de trabalho à residência será pago como hora extra.

Parágrafo Segundo - A empresa deverá fornecer vale-transporte correspondente ao mês subsequente, até o penúltimo dia do mês anterior.

Parágrafo Terceiro - O empregado que solicitar, por escrito, o pagamento do benefício deverá recebê-lo no dia subsequente ao pedido.

Parágrafo Quarto - A ausência do empregado ao serviço em razão do não fornecimento do vale-transporte deverá ser abonada pela empresa.

08) PLANO ODONTOLÓGICO - As empresas garantirão a todos os seus empregados assistência odontológica gratuita.

Justificativa

É sabido por todos que o acesso à saúde pública é um grande problema para quem precisa fazer uso dela. É sabido também que um trabalhador doente não produz satisfatoriamente. Portanto, além de ser uma questão social, responsabilidade de todos, a assistência à saúde é garantia de produtividade.

09) SEGURO DE VIDA EM GRUPO - Fica garantido a todos os trabalhadores um seguro de vida patrocinado pelas empresas no valor de R\$23.520 (vinte e três mil quinhentos e vinte reais), sem ônus para estes.

10) DESVIO DE FUNÇÃO DO COMISSIONISTA - Ficam as empresas impedidas de desviar o empregado comissionista de sua função.

11) CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO PARA LIMPEZA - A empresa que tiver em seu quadro mais de 10 (dez) empregados deve contratar, no mínimo, um empregado para fazer a limpeza do local de trabalho.

12) SANITÁRIOS E BEBEDOURO - As empresas providenciarão em seus estabelecimentos bebedouros ou equivalentes de água potável, bem como, pelo menos, um sanitário para uso feminino e outro para uso masculino, em condições adequadas para uso de seus empregados, conforme prevê a NR 24.

13) ASSISTÊNCIA AO EMPREGADO - Em casos de urgência ou emergência em que o empregado necessite ser encaminhado a uma unidade de pronto-atendimento, a empresa deve fornecer assistência/acompanhamento ao trabalhador, inclusive no caso de doença comum, até a confirmação do atendimento.

14) ISONOMIA SALARIAL - Não haverá desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador, exercendo idêntica função.

15) SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO - A empresa pagará a todos os seus empregados que substituírem o outro no exercício da função, salário igual ao do substituído, caso esse seja maior, independente do tempo em que permanecer na função.

Parágrafo Único - A empresa comunicará obrigatoriamente o empregado substituto por escrito com, no mínimo, 30 dias de antecedência, exceto em caso de acidente ou doença.

16) ASSÉDIO MORAL - As empresas coibirão as situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias, promovidas por superior hierárquico, em relação ao empregado nas relações de trabalho.

Parágrafo Primeiro - As empresas custearão e implementarão programas de prevenção, proteção e informação contra as práticas de assédio moral.

Parágrafo Segundo - As empresas incluirão nos programas dos cursos de treinamento de gerentes, chefias, supervisores e outros, palestras específicas sobre o tema, com o objetivo de coibir as práticas de assédio moral.

17) PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE - Fica garantida a todas as trabalhadoras a prorrogação da licença maternidade por mais 60 (sessenta) dias, ficando assegurada a sua remuneração integral, paga pela empresa, nos mesmos moldes do salário maternidade pago pela Previdência Social.

18) ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO RETORNO DO INSS POR DOENÇA COMUM - Ao retornar do INSS por motivo de doença comum, o empregado que tenha ficado afastado do serviço, por tempo igual ou superior a 06 (seis) meses contínuos, terá estabilidade no emprego de um ano, a partir da data do retorno, salvo se contratado a título experimental ou por motivo de justa causa.

Parágrafo Único - O empregado que tiver percebido pela Previdência Social prestações de acidente do trabalho ou de auxílio-doença por mais de 06 (seis) meses, embora descontínuos, dentro de um mesmo período aquisitivo, fará jus à sua remuneração de férias, acrescidas de 1/3 (um terço), proporcional ao período trabalhado.

19) ESTABILIDADE PAI - Institui-se a garantia de emprego de 90 (noventa) dias para o empregado que venha a se tornar pai por nascimento ou adoção de criança, devendo o

trabalhador apresentar à empresa os documentos comprobatórios até 15 (quinze) dias após o nascimento ou adoção.

20) GREVE DE TRANSPORTE COLETIVO - Em caso de impossibilidade de comparecer ao trabalho, por motivo de greve geral comprovada no transporte coletivo, o empregado terá o seu eventual atraso abonado pela empresa.

21) LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS - Por solicitação prévia e escrita da Entidade Profissional, as empresas liberarão membro da diretoria do Sindicato, sem prejuízo de salários, para prestar serviços ao Sindicato.

Parágrafo Primeiro - Fica assegurado o livre acesso do dirigente sindical aos setores de trabalho.

Parágrafo Segundo - Fica garantido ao dirigente sindical o direito de acompanhar a fiscalização do Ministério do Trabalho nas empresas comerciais.

22) RESCISÃO INDIRETA - No caso de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista na Convenção, fica facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho com base no Artigo 483 da CLT.

23) MENOR APRENDIZ - Estendem-se ao menor aprendiz os benefícios contidos neste instrumento.

24) ESTAGIÁRIOS - As empresas garantirão aos empregados estudantes, o emprego e os benefícios deste instrumento durante o período em que o trabalhador estiver estagiando.

25) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - Ficarão dispensados do contrato de experiência os empregados re-contratados para uma mesma função e empresa.

26) ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA - É assegurado um adicional de transferência ao empregado transferido, desde que seja de um município para outro, de 25% (vinte e cinco) por cento sobre a remuneração percebida.

Parágrafo Único - Fica assegurado ao empregado transferido, na forma do artigo 469 da CLT, garantia de emprego de até 01 (um) ano após a data da transferência, precedente normativo 077 do TST.

27) ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO - Os acordos coletivos de trabalho com empresas ou entidades só serão válidos quando homologados pelo sindicato profissional.

CLÁUSULAS A SEREM MANTIDAS COM NOVA REDAÇÃO

28) VIGÊNCIA E DATA-BASE - Fica estabelecida a data-base em primeiro de outubro e a vigência da Convenção de 01/10/2018 a 30/09/2020.

29) PISO SALARIAL DA CATEGORIA - A partir de primeiro de outubro de 2018 nenhum trabalhador representado pelos sindicatos signatários deste termo receberá salário inferior a R\$1.230 (um mil duzentos e trinta reais).

Justificativa

O DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos, desde 1955 acompanha o comportamento dos salários no Brasil. O DIEESE calcula o salário mínimo que o trabalhador ganharia se a Constituição Federal fosse rigorosamente cumprida. Ou seja, o salário

capaz de suprir as necessidades vitais básicas de um trabalhador e sua família tais como: moradia, alimentação, educação, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social. Em junho de 2018, esse salário deveria ser R\$3.804,06. O que equivale a 3,55 salários comerciais de R\$1.069,00.

O piso salarial dos comerciários da região em dezembro de 1995 era superior ao salário mínimo nacional em 40%. Hoje, essa diferença não passa de 12%. Embora o salário comercial tenha obtido “ganho real” nas nossas negociações, ainda há um abismo que o separa daquele mínimo assegurado pela Constituição Brasileira.

Parágrafo Primeiro - Em janeiro de 2019, fica garantida a toda a categoria profissional, independente de faixa salarial e forma de remuneração, um reajuste salarial no mesmo percentual do salário mínimo, concedido nesses meses. Esses índices reajustarão os valores do quebra de caixa, do prêmio de comissionista e do abono na mesma data.

Parágrafo Segundo - Para os empregados do setor supermercadista, dentre eles os supermercados, açougues, casas de carnes, mercearias, varejões, sacolões, hortifrúteis e das lojas do Shopping do Vale do Aço o piso salarial será de R\$1.276 (um mil duzentos e setenta e seis reais).

30) CORREÇÃO SALARIAL - Em primeiro de outubro de 2018, data-base da categoria profissional, as empresas concederão a todos os trabalhadores um reajuste salarial de 15% (quinze por cento) a incidir sobre os salários praticados em outubro de 2017.

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

Parágrafo Segundo - Os empregados que percebem salário misto, parte fixa mais comissão, terão a correção da parte fixa ajustada conforme o *caput*.

31) GARANTIA MÍNIMA AO COMMISSIONISTA PURO - A partir de primeiro de outubro de 2018, os empregados denominados “comissionistas puros”, aqueles que recebem somente à base de comissão, terão uma garantia salarial mínima de R\$1.276,00 (um mil duzentos e setenta e seis reais).

Justificativa

Em relação à garantia salarial mínima, houve perda assim como no piso salarial da categoria quando comparamos sua evolução em relação ao salário mínimo nominal. Em dezembro de 1995, a garantia correspondia a 1,50 salários mínimos. Hoje, essa relação não ultrapassa 1,12. Com os R\$1.276,00 reivindicados, só se pretende aproximar da melhor relação garantia/salário mínimo recebida por esse expressivo segmento da categoria, no período de 1995 a 2018.

Parágrafo Primeiro - Os “comissionistas puros” cujo valor das suas comissões mensais somadas ao DSR for superior à garantia mínima estipulada nesta cláusula, farão jus a um prêmio mensal no valor correspondente a 10% (dez por cento) da referida garantia.

Parágrafo Segundo - O atual percentual de comissões pago sobre vendas será reajustado em 20% (vinte por cento).

Parágrafo Terceiro - A folga compensatória dos comissionistas puros será devida e paga como descanso semanal remunerado, ou seja, pelo valor da média correspondente aos dias trabalhados no mês.

Parágrafo Quarto - A empresa fornecerá talonário de vendas numerado com disponibilização de canhoto aos comissionistas.

Justificativa

Assim como acontece com quem ganha salário fixo, cai a cada ano o rendimento médio dos trabalhadores que recebem por comissões. Para corrigir essa distorção, é justo que as comissões sejam corrigidas pelo mesmo percentual de reajuste reivindicado para os salários fixos.

32) SALÁRIO MISTO DA CATEGORIA - Os empregados que recebem salário misto (parte fixa mais comissões) terão a correção da parte fixa ajustada em 15% (quinze por cento).

Parágrafo Primeiro - Aos “comissionistas mistos” que auferirem comissões mensais em valor superior ao da garantia mínima estipulada neste instrumento, será concedido um prêmio mensal no valor correspondente à 10% (dez por cento) da referida garantia.

Parágrafo Segundo - O atual percentual de comissões pago sobre vendas será reajustado em 20% (vinte por cento).

Parágrafo Terceiro - A folga compensatória dos comissionistas mistos será devida e paga como descanso semanal remunerado, ou seja, pelo valor da média correspondente aos dias trabalhados no mês.

Parágrafo Quarto - A empresa fornecerá talonário de vendas numerado com disponibilização de canhoto aos empregados que recebem salário misto.

33) PAGAMENTO DE 13º SALÁRIO, FÉRIAS, AUSÊNCIAS LEGAIS E RESCISÃO DO COMMISSIONISTA - Para efeito de pagamento de licenças, férias, ausências legais, 13º salário e rescisão contratual dos comissionistas, serão tomados por base a maior remuneração dos últimos 12 (doze) meses. Considerando remuneração a soma das horas extras, prêmios, adicional noturno e respectivos repousos semanais remunerados.

34) DATA DO PAGAMENTO - Os salários deverão ser pagos integralmente e em dinheiro até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao trabalhado.

Parágrafo Primeiro - A empresa pagará multa no valor correspondente a um dia de serviço do empregado por dia de atraso, sendo esse valor revertido ao trabalhador prejudicado. A mencionada multa não isenta as demais penalidades impostas pela Convenção.

Parágrafo Segundo - As empresas concederão aos empregados que desejarem, um adiantamento equivalente a 40% (quarenta por cento) do respectivo salário, até o dia 20 (vinte) do mês.

35) 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 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.

Parágrafo Terceiro - A empresa deverá comunicar, com 72 (setenta e duas) horas de antecedência ao empregado, por escrito, o dia, horário e local de seu acerto rescisório.

Parágrafo Quarto - A entrega de qualquer documento ou sua devolução à empresa deverá ser formalizada com recibo em 02 (duas) vias assinadas pelo empregador e pelo empregado, cabendo 01 (uma) cópia a cada parte.

Parágrafo Quinto - A empresa deve obedecer ao prazo de 48 (quarenta e oito) horas para devolver a Carteira de Trabalho de seus empregados.

36) PAGAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO - A primeira parcela do décimo terceiro salário deve ser paga até o dia 15 de novembro e a segunda até o dia 15 de dezembro.

Parágrafo Primeiro - 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 Convenção.

Parágrafo Segundo - As empresas adiantarão o pagamento da metade do décimo terceiro salário juntamente com o pagamento das férias, desde que requerido pelo trabalhador até o momento da assinatura do aviso das férias.

37) ABONO - Será pago, em parcela única, a todos os trabalhadores na remuneração do mês de dezembro de 2018 e dezembro de 2019, a título de abono, o valor de R\$300,00 (trezentos reais), referentes a 2018 e 2019.

Parágrafo Primeiro - O pagamento respeitará a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos) para cada mês trabalhado no ano. Perdurando a proporcionalidade até o dia 30 de setembro de 2019.

Parágrafo Segundo - Os empregados afastados ou de licença-maternidade terão direito ao abono na forma prevista nesta cláusula.

Parágrafo Terceiro - Quando o aviso prévio for indenizado será pago a proporcionalidade.

Parágrafo Quarto - O abono referente a 2019 será reajustado, conforme termo aditivo, em outubro de 2019.

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

38) HORAS EXTRAS - Todas as horas extras serão remuneradas com o percentual de 150%, considerando como base de cálculo o valor da remuneração do trabalhador.

Parágrafo Primeiro - Serão consideradas extras as horas dedicadas a balanços, balancetes, reuniões, palestras e treinamentos realizados fora do horário de trabalho, quando exigidos pelo empregador. Essas horas serão pagas no contracheque do mês da prestação das horas.

Parágrafo Segundo - As horas extras dos comissionistas serão calculadas com base na média de comissões, DSR e outros adicionais da remuneração mensal do trabalhador.

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

39) LANCHE - O empregador deve fornecer, gratuitamente, no mínimo dois lanches diários aos seus empregados, durante a jornada de trabalho.

Parágrafo Primeiro - Esse lanche deve ser composto de, no mínimo, um pão com manteiga, café e leite, podendo ser substituído pelo valor mínimo de R\$6,00 (seis reais).

Parágrafo Segundo - O empregado terá dois intervalos de 15 (quinze) minutos durante a sua jornada para fazer os lanches. Esse período não poderá ser descontado no horário da refeição principal.

Parágrafo Terceiro - Esse lanche deve ser servido em local adequado para esse tipo de refeição.

Parágrafo Quarto - Os empregados que trabalharem aos domingos farão juz a um lanche especial, composto por pão, presunto, mussarela, refrigerante e uma fruta, ou o valor de R\$10,00 (dez reais) para custeá-lo.

40) PLANO DE SAÚDE - Fica instituído o Plano de Saúde Ambulatorial, Hospitalar com Obstetrícia, gratuito para todos os empregados abrangidos pela Convenção, com benefícios extensivos a seus dependentes legais.

Parágrafo Primeiro - Consideram-se dependentes legais, o(a) esposo(a) 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 condições especiais, sem limite de idade.

Parágrafo Segundo - A prestação de serviços de assistência médica, hospitalar, métodos complementares de diagnósticos, tratamentos e serviços auxiliares, englobando os segmentos ambulatorial, hospitalar, obstétrico, terá abrangência em todo o estado de Minas Gerais (atendimento eletivo) e urgência/emergência em todo território nacional.

Parágrafo Terceiro - É proibida a Operadora de Saúde e ou a empresa restringir do empregado e dependentes qualquer procedimento determinado pela ANS.

Parágrafo Quarto - O Plano de Saúde contratado pela empresa deve ter gratuitamente transporte aéreo e terrestre com UTI, conforme determinações das Normas Gerais da Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS.

Parágrafo Quinto - No ato da contratação do Plano de Saúde, a empresa deve repassar por escrito ao empregado o número do seu cartão de beneficiário para que tenha acesso imediato aos benefícios da operadora contratada, bem como o contato da operadora.

Parágrafo Sexto - A empresa tem o prazo máximo de 30 (trinta) dias para disponibilizar o plano de saúde aos empregados transferidos em definitivo.

Parágrafo Sétimo - O empregado fará juz ao benefício inclusive durante o período do aviso prévio.

Parágrafo Oitavo - A empresa que não aderir ao plano de saúde arcará com todas as despesas com os serviços de assistência médica, hospitalar, métodos complementares de diagnósticos, tratamentos e serviços auxiliares, englobando os segmentos ambulatorial, hospitalar e obstétrico, utilizados por seus empregados enquanto não tiverem acesso a todos os serviços do plano de saúde.

41) CRECHE - As empresas manterão creche para os filhos (as) das empregadas (os) no comércio de Ipatinga.

Justificativa

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 227 define que “É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”. (Grifou-se).

Os direitos da criança e do adolescente são previstos ainda na Constituição Federal em outros capítulos e artigos, dando mostras que um novo paradigma se estabeleceu, a partir de então, no que tange ao asseguramento dos direitos desse segmento populacional. Paradigma esse que confere à população infanto-juvenil a precedência e a prevalência em todos os níveis de atendimento que se fizerem necessários para a sua formação e proteção integral.

No Capítulo II, artigo 7º, inciso XXV, da Constituição Federal encontra-se explicitamente garantida a assistência gratuita aos filhos dos trabalhadores (urbanos e rurais), desde o nascimento até os

seis anos de idade em creches e pré-escolas. Diz ainda a Constituição, em seu artigo 205, que a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade (...) (Grifou-se). Esses direitos são ratificados no Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei 8.069, de 1990, e na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 389, § 1º.

Para que se cumpram esses preceitos legais o SECI reivindica aquilo que é de direito da população infantil e, especialmente, dos filhos dos comerciários: creches. Isso tem um custo financeiro, mas não pode ser empecilho para se fazer valer o próprio direito, principalmente, quando diz respeito àqueles que estão numa faixa que precisa da proteção e da segurança dos adultos. Assim sendo, cabe aos representantes adultos da sociedade buscarem alternativas para financiar as ações que preservam os direitos das crianças.

Felizmente, o Estatuto da Criança e do Adolescente cria mecanismos que podem ser acionados, a partir de uma articulação prévia, para garantir, dentro da legalidade, os direitos das crianças. O FIA - Fundo para a Infância e Adolescência - é um desses instrumentos e mecanismos criados para permitir a efetivação de programas e projetos destinados à população infanto-juvenil, partindo da renúncia fiscal do imposto de renda devido pelas empresas, não importando a natureza e o ramo delas.

Está aí uma possibilidade não onerosa para os empresários. O SECI está disposto a ajudar a construir projetos que venham beneficiar os filhos e filhas dos comerciários e comerciárias, atendendo assim a uma reivindicação antiga dos trabalhadores no comércio.

42) HOMOLOGAÇÃO - A rescisão de contrato de trabalho a partir de nove meses será obrigatoriamente homologada pelo Sindicato da categoria profissional.

Parágrafo Primeiro - No ato da homologação a empresa deve apresentar os seguintes documentos:

- TRCT em cinco vias, carimbadas e assinadas por extenso;
- Termo de Homologação em cinco vias, carimbadas e assinadas por extenso;
- Guia do Seguro Desemprego, carimbada e assinada por extenso;
- Aviso prévio em três vias, carimbadas e assinadas;
- Carta de preposto, contendo o nome do empregado desligado;
- Carta de apresentação do trabalhador;
- Comprovante de depósito da verba rescisória, quando depositadas;
- Extrato analítico ou de conta vinculada para fins rescisórios do FGTS atualizado;
- Seis últimas Guias de Recolhimento do FGTS (GRF) quitadas, acompanhadas da SEFIP;
- GRRF quitada e demonstrativo do trabalhador, com uma via para o empregado;
- CTPS atualizada e assinada;
- Exame demissional;
- Comprovante de recolhimento de contribuição sindical dos últimos dois anos e negocial dos últimos seis meses do sindicato laboral;
- Para homologações ocorridas até o dia 10, apresentar o contracheque do mês anterior;
- Para os comissionistas, os contracheques ou documentos similares dos últimos doze meses;
- Chave de identificação;
- Comprovante de contratação do plano de saúde com o nome do empregado ou a carta de renúncia.
- 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 após o início do aviso prévio.

Parágrafo Terceiro - O pagamento das verbas rescisórias e a homologação deverão ser efetuadas 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 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, sem prejuízo da multa do Artigo 477, § 8º da CLT.

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

Parágrafo Quinto - Para efeito de pagamento de multa aos comissionistas, o valor do dia de trabalho será apurado com base na maior remuneração dos últimos doze meses.

Parágrafo Sexto - A ressalva na rescisão de contrato de trabalho deve ser 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 homologação de TRCT do menor aprendiz deve ser realizada em até 10 (dez) dias após o término do contrato.

43) FORMAÇÃO E TREINAMENTO DOS EMPREGADOS - As empresas investirão no desenvolvimento profissional de seus empregados proporcionando-lhes, gratuitamente, treinamentos e cursos de capacitação profissionalizantes e direitos à cidadania.

44) CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DE CAIXA / CREDIARISTA - Ao trabalhador que exerce a função de caixa / crediarista ficam garantidas as seguintes condições:

- a) descanso de 10 (dez) minutos para cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados;
- b) jornada máxima de trabalho de 06 (seis) horas diárias;
- c) uma gratificação mensal equivalente a 10% (dez por cento) do seu salário a título de quebra de caixa, independente da jornada laborada ou dos dias trabalhados no mês;
- d) assentos com encosto e ergonomicamente adequados a essa função, de acordo com a NR 17.
- e) à crediarista aplicam-se as alíneas a, b e d.

Parágrafo Primeiro - A empresa que já pratica valor superior ao *caput*, reajustará esse valor em 20% (vinte por cento).

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 da verba a título de quebra de caixa.

Parágrafo Terceiro - O desconto das eventuais faltas só pode ocorrer se o empregado participar do fechamento do caixa.

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

Parágrafo Quinto - O empregado, no exercício da atividade de caixa, que realizar serviço de embalagem ou pesagem de mercadorias, deverá receber um adicional de 50% (cinquenta por cento) de seu salário.

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

Parágrafo Sétimo - Os valores pagos como gratificação por quebra de caixa integram a remuneração para pagamentos de FGTS, INSS, décimo terceiro salário, férias e rescisões.

45) 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 deverá indenizar o período de estabilidade.

Parágrafo Segundo - A função da empregada gestante só poderá ser alterada mediante orientação médica e ou solicitação da empregada e, sob qualquer hipótese, não pode haver redução da sua remuneração.

Parágrafo Terceiro - Em caso de aborto, comprovado por atestado médico, a empregada fará jus a uma estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias, a partir do seu retorno ao trabalho.

46) GARANTIA DE EMPREGO - APOSENTADORIA - Fica vedada a dispensa do empregado que estiver a 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito de aposentadoria, seja ela por tempo de serviço ou implemento de idade, desde que o empregado comunique tal fato à empresa. Adquirido o direito de aposentadoria, findar-se-á concomitantemente a estabilidade prevista nesta cláusula.

47) ESTABILIDADE EM CASO DE ADOÇÃO - Fica garantido aos empregados adotantes um período de estabilidade no emprego de 60 (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.

48) JORNADA DE TRABALHO - A partir da assinatura da Convenção fica reduzida a jornada de trabalho dos empregados no comércio para 40 (quarenta) horas semanais sem redução nos salários.

Justificativa

Se no final do século XIX e ao longo do século XX a questão da redução da jornada de trabalho estava associada principalmente às melhores condições de vida dos trabalhadores que teriam mais tempo para se dedicarem à família, para estudar ou para o lazer, atualmente esta reivindicação relaciona-se diretamente – ainda que não somente - com o combate ao desemprego.

Os brasileiros convivem, hoje, com elevadas taxas de desemprego, além de enfrentarem, muitas vezes, ocupações bastante precárias. A redução da jornada possibilitará a abertura de 2,8 milhões de postos de trabalho no mercado formal. Na região, isso representaria dois mil novos empregos. Embora essa medida não resolva a necessidade de geração de empregos num país do porte do Brasil, é um argumento bastante considerável, pois, uma consequência natural da redução da jornada é o aumento da produtividade no trabalho.

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

Parágrafo Segundo - Fica garantido ao trabalhador pelo menos 01 (uma) folga aos domingos a cada 02 (dois) domingos trabalhados.

Parágrafo Terceiro - No caso de prorrogação da jornada fica garantido ao trabalhador um intervalo de 15 (quinze) minutos para descanso, entre a jornada normal e a sua prorrogação, bem como um lanche gratuito.

Parágrafo Quarto - As empresas autorizadas a funcionar aos domingos devem organizar mensalmente escala de trabalho e folga e fixá-la, em até cinco dias anteriores ao início do próximo mês, em local visível em quadro sujeito à fiscalização. Essa escala não poderá ser alterada após a sua fixação. A empresa deverá ainda entregar uma via dessa escala a cada empregado, até três dias antes da entrada em vigor.

Parágrafo Quinto - Fica garantido ao trabalhador que tiver jornada diária superior a 06 (seis) horas um intervalo de no mínimo 01 (uma) hora e no máximo 02 (duas) horas, para refeição e descanso.

49) PERÍODO DE FÉRIAS - As férias, coletivas ou individuais, não poderão ter início no período de dois dias que antecedem o feriado, dia de repouso semanal remunerado ou em dias já compensados.

50) DIA DOS COMERCIÁRIOS - Todos os empregados do comércio terão folgas remuneradas nas segundas-feiras e terças-feiras de Carnaval de 2019 e 2020, em comemoração ao Dia dos Comerciários.

51) AUSÊNCIAS LEGAIS - As ausências legais a que aludem os incisos I (falecimento), incluindo-se parentes afins e colaterais, sogro e sogra, genros e noras, avós e irmãos, tios e tias, sobrinhos e sobrinhas, II (casamento), e III (nascimento de filho) do Artigo 473 da CLT, ficam ampliadas para 05 (cinco) dias úteis.

Parágrafo Primeiro - No retorno ao trabalho, o empregado apresentará documentação que comprove a falta.

Parágrafo Segundo - Nas ausências legais estabelecidas no *caput* desta, não serão descontados do empregado o descanso semanal remunerado.

Parágrafo Terceiro - Fica estabelecido que no dia do casamento será concedida folga remunerada para o empregado, não prejudicando o benefício do inciso II do Artigo 473 da CLT.

Parágrafo Quarto - A falta justificada do comissionista puro será devida e paga como descanso semanal remunerado, ou seja, pelo valor médio dos dias trabalhados no mês.

52) AUSÊNCIA PARA PARTICIPAÇÃO DE CURSOS OU EVENTOS AFINS - O empregado poderá ausentar-se do serviço, no período máximo de 03 (três) dias por ano, para participar de cursos, seminários de aperfeiçoamento profissional específicos da atividade do comércio ou quando oferecido pelos Sindicatos de sua categoria ou pelo Sindicato patronal, e no interesse do próprio empregado, não ocorrendo prejuízo salarial.

53) ADEQUAÇÃO DE JORNADA DOS ESTUDANTES - As empresas adequarão a jornada de trabalho de seus empregados estudantes de forma a garantir-lhes a frequência às aulas, sem prejuízo dos salários.

Justificativa

Cresce a cada dia a demanda por trabalhadores com maior qualificação. A categoria comerciária é formada basicamente por trabalhadores em idade de fazer uma graduação ou curso técnico. É natural que o comércio, dada a sua função social, faça a sua parte contratando estudantes e criando as condições necessárias para que esse estudante tenha, no mínimo, um horário de trabalho que lhe dê condições de frequentar as aulas.

Parágrafo Primeiro - 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 Segundo - Serão abonados os dias em que o empregado estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular ou Enem.

Parágrafo Terceiro - O período de férias do empregado estudante coincidirá com o das suas férias escolares, se for do interesse do empregado.

54) ALEITAMENTO - Fica garantida à mãe comerciária 02 (dois) períodos diários, de 01 (uma) hora cada, para amamentar o próprio filho até que este complete 01 (um) ano de idade.

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

55) LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO - Fica assegurado ao empregado licença remunerada para acompanhar pais com mais de 60 (sessenta) anos, cônjuge ou filho em qualquer idade ao médico.

Justificativa

As estatísticas mostram que hoje toda família trabalha, até mesmo os avós, que em outros tempos cuidavam dos netos. Além de não poder mais contar com essa ajuda dos avós, o baixo salário não permite que o(a) comerciário(a) contrate alguém para substituí-lo no acompanhamento dos seus filhos. Isso sem contar que uma mãe ou um pai não consegue trabalhar sabendo que seu filho precisa da sua assistência. Mas também o empregado não pode perder o dia porque a diferença de salário fará falta no final do mês.

56) ENTREGA DE DECLARAÇÃO/ ATESTADO MÉDICO - As declarações ou atestados médicos e odontológicos, de afastamento ou comparecimento a consultas, exames e outros procedimentos, serão aceitos e abonados pelas empresas para todos os efeitos legais.

57) ASSENTOS NOS LOCAIS DE TRABALHO - Toda empresa disponibilizará, 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.

58) UNIFORME - O empregador fornecerá 03 (três) uniformes na data da admissão e todas as vezes que houver alteração no uniforme, além de mais 01 (um) a cada seis meses ao empregado, todos gratuitamente, quando de uso obrigatório; inclusive maquiagem e calçados, se exigido de determinado tipo.

59) COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - As empresas encaminharão cópia do ato convocatório de eleições da CIPA ao Sindicato profissional na mesma data da sua divulgação entre os empregados. Isto é, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data da eleição para a CIPA, como determina a lei. Também deve entregar no Sindicato profissional, até 10 (dez) dias antes da eleição, a relação dos empregados das chapas inscritas. Imediatamente após a eleição, a empresa enviará ao Sindicato profissional a relação dos eleitos com seus respectivos cargos.

60) EXAMES MÉDICOS - As empresas implementarão em seus programas o PCMSO, o PPP, o PPRA, o ASO e o LTCAT.

61) FORNECIMENTO DA CAT - Ocorrendo acidentes de trabalho, as empresas comunicarão e remeterão ao Sindicato profissional da categoria, as circunstâncias deste acidente, na forma prevista em lei. Ou seja, fornecerão prontamente a CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho, nas situações em que a mesma for exigível.

Parágrafo Primeiro - Na ocorrência de acidente de trabalho com mutilação ou fatalidade, o Sindicato da categoria profissional deverá ser comunicado no prazo de 24 (vinte e quatro) horas.

Parágrafo Segundo - As empresas deverão encaminhar, mensalmente, ao Sindicato da categoria cópias de todas as CAT's, do mês anterior.

62) 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.

Parágrafo Primeiro - A empresa deve orientar, por escrito, ao empregado sobre o prazo para entrega da documentação na Previdência Social.

Parágrafo Segundo - O não cumprimento desta cláusula acarretará em multa no valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) sobre o salário mensal, por dia de atraso, em favor do empregado.

63) CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL - Conforme deliberação da Assembléia Geral da Categoria e com base nos preceitos legais, as empresas, como meras intermediárias, descontarão mensalmente nos salários de todos os seus empregados, o valor de R\$20,00 (vinte reais), a título de Contribuição Negocial.

Parágrafo Primeiro - O empregado que quiser se opor a esse desconto poderá fazê-lo, pessoalmente, na sede do Sindicato Profissional, em impresso próprio por este fornecido, , no horário de 8h às 17h, de segunda à sexta-feira, no período de 01 a 10 de outubro de 2018, mediante apresentação da Carteira de Trabalho e número de CPF.

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

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

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

Parágrafo Sexto - 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.

Parágrafo Sétimo - 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.

64) 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 a cláusula da contribuição negocial e os seus parágrafos 4º, 5º, 6º e 7º.

65) APLICAÇÃO E FISCALIZAÇÃO - 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 2018, como início da exigibilidade das obrigações do pagamento das contribuições alencadas neste instrumento, e tendo como termo final o dia 30 de setembro de 2019.

Parágrafo Segundo - Fica atribuída à Superintendência Regional do Trabalho em Emprego em Minas Gerais e às entidades convenentes, a fiscalização da presente convenção, devendo a mesma ser depositada e registrada na referida Superintendência.

66) PENALIDADES POR DESCUMPRIMENTO - O descumprimento de qualquer cláusula da Convenção Coletiva de Trabalho, à exceção daquelas onde se prevê sanção específica,

acarretará o pagamento de multa de 01 (um) piso salarial da categoria. O valor da multa será revertido 50% para o empregado e 50% para o Sindicato profissional.

Parágrafo Único - O pagamento da multa constante do *caput* não exige o cumprimento da cláusula, que poderá ser cobrada judicialmente.

67) ADITAMENTO À CONVENÇÃO - Durante a vigência poderão ocorrer Termos de Aditamento para manutenção dos salários e demais cláusulas econômicas, bem como para tratar de horários especiais, câmara de conciliação e julgamento, programa de apoio ao trabalhador, dentre outros.

CLÁUSULAS A SEREM MANTIDAS

68) ABRANGÊNCIA - A Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria dos empregados no comércio, com abrangência territorial em Ipatinga/MG.

69) CONVÊNIOS PARA DESCONTO EM FOLHA - Além dos descontos estipulados neste Instrumento, poderão ser descontados dos salários as despesas relativas a convênios, desde que autorizados expressamente pelos sindicatos signatários desta CCT.

Parágrafo Primeiro - Os repasses dos convênios deverão ocorrer até o dia 10 (dez) de cada mês, na sede da entidade sindical laboral ou via boleto bancário.

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

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

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

70) 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.

71) 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:

Tempo de Serviço	Aviso-Prévio Proporcional
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 até 21 anos	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, deverá ser indenizado 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 demissionários, 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.

Parágrafo Sexto - Não há incidência de INSS sobre o aviso prévio indenizado.

72) 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.

73) PREVENÇÕES - Fica acertado e transacionado entre as partes que o Sindicato representante da categoria econômica e os representantes 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.

Ipatinga, 07 de agosto de 2018.

Sindicato dos Empregados no Comércio de Ipatinga – SECI