



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

**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). AURELIO MOREIRA DE SOUSA; 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 2018 a 30 de setembro de 2019 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 2018 nenhum trabalhador representado pelos sindicatos signatários deste instrumento receberá salário mensal inferior a R\$1.112 (um mil cento e doze reais) e a partir de primeiro de janeiro de 2019 nenhum trabalhador representado pelos sindicatos signatários deste instrumento receberá salário inferior a R\$1.135 (um mil cento e trinta 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 2018, data base da categoria profissional, correção salarial de 4% (quatro por cento) a incidir sobre os salários vigentes. Aplicando o índice de proporcionalidade para os funcionários que foram contratados a partir de outubro de 2017, conforme parágrafo abaixo:

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

Mês de Admissão e de Incidência do reajuste	Índice em %	Fator de Reajuste
Até outubro 2017	4,00%	1,0400
Novembro 2017	3,66%	1,0366
Dezembro 2017	3,33%	1,0333
Janeiro 2018	3,00%	1,0300
Fevereiro 2018	2,66%	1,0266
Março 2018	2,33%	1,0233
Abril 2018	2,00%	1,0200
Maio 2018	1,66%	1,0166
Junho 2018	1,33%	1,0133
Julho 2018	1,00%	1,0100
Agosto 2018	0,66%	1,0066
Setembro 2018	0,33%	1,0033

**Parágrafo Segundo** - Fica garantido em janeiro de 2019 o acréscimo de 1,5% (um vírgula cinco por cento) sobre o salário vigente nessa data. O mencionado acréscimo não é antecipação salarial.

**Parágrafo Terceiro** - Não poderão ser deduzidos os aumentos decorrentes de término de aprendizagem, promoção, por merecimento e tempo de serviço, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

**Parágrafo Quarto** - Poderão ser deduzidos os aumentos decorrentes de antecipação salarial, ocorridos após primeiro de outubro de 2017.

**Parágrafo Quinto** - As diferenças salariais e dos benefícios relativos ao mês de outubro de 2018 devem ser pagas juntamente com a remuneração do mês de novembro de 2018.

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

Aos denominados comissionistas puros, isto é, aos que perceberem somente salários à base de comissões, fica concedida uma garantia mínima mensal de R\$1.112 (um mil cento e doze reais), a partir de primeiro de outubro de 2018, e de R\$1.135 (um mil cento e trinta e cinco reais), a partir de primeiro de janeiro de 2019.

#### **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\$1.112 (um mil cento e doze reais), a partir de primeiro de outubro de 2018, e de R\$1.135 (um mil cento e trinta e cinco reais), a partir de primeiro de janeiro de 2019.

#### **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 como descanso semanal remunerado, ou seja, pelo valor da média correspondente aos dias trabalhados no mês.

**Parágrafo Terceiro** - A folga compensatória ou de ausências legais dos comissionistas mistos será devida e paga como descanso semanal remunerado, ou seja, baseada na parte fixa mais a média de comissões correspondente 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.

**Parágrafo Terceiro** - A entrega de documento pertinente à relação de trabalho 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 Quarto** - 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.

#### **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.

**Parágrafo Único** - Se o pagamento do salário for efetuado em cheque, deverá, obrigatoriamente, ocorrer dentro do horário de funcionamento bancário e em tempo hábil para desconto do cheque na agência bancária, sob pena de caracterizar mora, sem prejuízo dessas horas.

#### **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 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 às mensalidades e/ou taxas dos serviços mantidos pelo sindicato profissional.

#### **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\$87,50 (oitenta e sete reais e cinquenta 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 5,4% (cinco vírgula quatro 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 2019 o valor de R\$245,00 (duzentos e quarenta e cinco reais), referente ao ano de 2018.

**Parágrafo Primeiro** - O pagamento do abono respeitará a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos), isto é, a partir de janeiro de 2018 até o dia 31 de dezembro de 2018, o empregado terá direito a receber R\$20,41 (vinte reais e quarenta e um centavos) para cada mês trabalhado.

**Parágrafo Segundo** - A partir de janeiro de 2019, o empregado desligado da empresa terá direito à proporcionalidade de R\$20,41 (vinte reais e quarenta e um centavos) para cada mês trabalhado.

**Parágrafo Terceiro** - Os funcionários afastados por acidente de trabalho ou doença ocupacional terão direito ao abono na forma prevista nesta cláusula.



**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\$100,00 (cem reais).

#### **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\$5,30 (cinco reais e trinta 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 5,4% (cinco vírgula quatro por cento).

**Parágrafo Terceiro** - O empregador que fornecer almoço e ou vale refeição fica desobrigado de conceder o lanche, estabelecido no "caput".

**Parágrafo Quarto** - 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 Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PARÂMETROS DO PLANO DE SAÚDE**

As empresas abrangidas por este instrumento devem contratar para seus 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 e Timóteo para atendimentos eletivos e em todo território nacional para urgência e emergência.
- b) Enfermaria especial com no máximo 02 (dois) leitos, tendo custeio conforme coparticipação descrita na letra "h".
- c) Para cobertura e custeio do benefício do plano de saúde, o empregado arcará com o pagamento de 50% (cinquenta por cento) da mensalidade, não podendo ultrapassar o valor máximo de R\$52,80 (cinquenta e dois reais e oitenta centavos). O restante do valor 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\$25,00 (vinte e cinco reais) e nas consultas no pronto-atendimento será de, no máximo, R\$35,00 (trinta e cinco reais). Nos exames será cobrado o valor máximo de até 40% (quarenta por cento) do valor de cada procedimento, limitado a R\$120,00 (cento e vinte 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\$105,60 (cento e cinco 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 obstétrico, poderá ser cobrado do funcionário uma franquia no valor máximo de R\$90,00 (noventa 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\$172,50 (cento e setenta e dois reais e cinquenta centavos) 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.
- 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 Reguladoras da ANS, entendendo-se diretamente com a operadora do plano de saúde.
- m) 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 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\$105,60 (cento e cinco 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 recém-admitido pode abdicar dos benefícios do plano de saúde, desde que entregue até 05 (cinco) dias após o término do contrato de experiência no departamento pessoal da empresa uma carta de renúncia, que será fornecida pessoalmente ao funcionário e exclusivamente no Sindicato Profissional, mediante a apresentação da Carteira de Trabalho e contracheque.

q) A empresa que induzir o empregado a abdicar do plano de saúde pagará ao trabalhador além do estipulado nas letras "m" e "n" uma multa prevista na cláusula intitulada "Penalidades por descumprimento" desta CCT, além de outras penalidades legais.

r) 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.

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

t) Não haverá carência para qualquer tipo de atendimento, aos funcionários das empresas que contratarem o plano de saúde dentro do prazo, ou seja, até 10 (dez) dias após o término do contrato de experiência.

u) O possível reajuste do plano de saúde contratado pela empresa acontecerá em primeiro de outubro de 2019.

v) 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 DÉCIMA NONA - CRECHE

Será instituída pelos sindicatos signatários, até o dia 01 de maio de 2019, 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 2019.

**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 - PROGRAMA ASSISTENCIAL

Cumprindo o que determina a legislação positiva quanto ao objetivo social do Sindicato, fica criado o programa assistencial, sem ônus para o empregado.

**Parágrafo Primeiro** - O programa visa beneficiar aos empregadores (na ativa) e empregados, gerindo os seguintes projetos:

- Assistência jurídica;
- Assessoria de Relação do Trabalho;
- Assessoria de Relações Sindicais;
- Assessoria econômica;
- Consultoria empresarial;
- Assistência contábil;
- Assistência ao crédito empresarial e pessoa física;
- Pesquisa de Opinião e Estatísticas;
- Cartão Convênio;
- Sistema de Gestão Empresarial;
- Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho;
- Capacitação e Treinamento;
- Recrutamento e Seleção (R.H.)
- Banco de Empregos;
- Bonificação Social;
- Informativo Comércio em Ação.
- Seguro Empresarial

**Inciso I** - Fica convencionada a possibilidade de criação de novos projetos de interesse geral, com ou sem término dos já elencados, mediante aditamento homologado pelos sindicatos signatários.

**Parágrafo Segundo** - Este programa é mantido pelas contribuições patronais determinadas neste instrumento, sendo obrigatório para as empresas o seu recolhimento tempestivo e participação. A empresa participante do programa assistencial deverá assinar e carimbar o "Termo de Adesão" junto ao Sindcomércio.

**Inciso I** - Conforme estipulado na 'Cláusula Contribuição dos Empregadores', as contribuições patronais são de inteira responsabilidade dos empregadores, pela veracidade dos dados, pelo pagamento, pela tempestividade do pagamento, pelo pagamento calculado de acordo com os dados da

GFIP/SEFIP, pelo pagamento calculado de acordo com o capital social.

**Inciso II** - Os documentos utilizados para a verificação e comprovação de regularidade dos pagamentos das contribuições patronais são GFIP/SEFIP e a Constituição Social e suas Alterações. O pagamento da Taxa Assistencial deve obrigatoriamente estar de acordo com o número de funcionários contemplados, sendo utilizado o mês de competência estabelecido na GFIP/SEFIP.

**Inciso III** - Os empregadores beneficiados pelo programa assistencial são aqueles que se encontram em plena atividade laboral e que constem denominados na constituição social de sua(s) empresa(s), bem como os empregados beneficiados são aqueles relacionados na GFIP/SEFIP.

**Alínea "a"** - Os empregados não relacionados na GFIP/SEFIP, por motivo de benefício previdenciário de auxílio doença ou auxílio acidente, terão os mesmos direitos de uso e prerrogativas inerentes aos projetos do Programa Assistencial, excetuando os casos de aposentadoria por invalidez e de prestação de serviço militar, desde que comprovado o benefício.

**Alínea "b"** - A empresa, com o objetivo de não sofrer com o Ônus previsto neste instrumento, na 'Cláusula Penalidades por Descumprimento', deverá indicar ao Sindcomércio, o nome e o CPF do empregado que não constar na GFIP/SEFIP e ou pertencer à categoria 'profissional diferenciada'.

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

**Inciso IV** - O mês de admissão, demissão, suspensão e retorno ao trabalho, independente do dia do mês, deverá ser computado para fins da taxa Assistencial (data de competência da GFIP).

**Inciso V** - O não recolhimento das contribuições elencadas na Cláusula da 'Contribuição dos Empregadores', e/ou o recolhimento em desconformidade com a GFIP/SEFIP, e/ou em atraso, exclui empregadores e empregados do gozo e uso das prerrogativas dos projetos do Programa Assistencial.

**Alínea "a"**- Cada projeto do Programa Assistencial, existente atualmente ou a ser criado, dentro do seu regulamento, trará em detalhes todos os ônus inerentes à constatação de irregularidades nos recolhimentos da Cláusula da 'Contribuição dos Empregadores'.

**Alínea "b"**- A empresa, eventualmente excluída do gozo e uso das prerrogativas dos projetos do programa Assistencial, por motivo das irregularidades mencionadas acima, poderá novamente participar, devendo assinar outro "Termo de Adesão" nas dependências do Sindcomércio.

**Alínea "c"**- A empresa, visando manter e/ou retornar ao gozo e uso das prerrogativas dos projetos do Programa Assistencial, deverá sanear as irregularidades mencionadas acima, nas dependências do Sindcomércio. São pressupostos inerentes para o saneamento das irregularidades, o pagamento das penalidades impostas nesta Convenção, além da obrigação precípua aos pagamentos das contribuições patronais em atraso e ou em desacordo a GFIP/SEFIP.

**Alínea "d"**- O Sindcomércio disponibilizará, para as empresas, "Certidão de Regularidade" visando demonstrar a tempestividade do pagamento das contribuições e/ou sua devida quitação. O Sindcomércio somente emitirá a "Certidão de Regularidade", mediante apresentação dos comprovantes de pagamentos em conjunto com as declarações oficiais da GFIP/SEFIP.

**Alínea "e"**- A inclusão dos empregados em quaisquer projetos similares, promovidos unilateralmente por seus respectivos sindicatos, entidades representativas de classe, empregadores, confrarias e/ou afins, não exime a empresa de recolher as contribuições patronais elencadas na presente C.C.T.

**Alínea "f"**- 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 regular com os pagamentos das contribuições patronais.

**Alínea “g”-** O empregador fará uso do direito e gozo das prerrogativas dos projetos do Programa Assistencial, a partir da assinatura e carimbo do Termo de Adesão junto a uma das secretarias do Sindcomércio Vale do Aço e o pagamento das contribuições patronais determinadas neste instrumento.

**Alínea “h”-** O empregado fará uso do direito e gozo das prerrogativas dos projetos do Programa Assistencial, a partir do mês de sua admissão.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BONIFICAÇÃO SOCIAL**

Fica instituída a obrigação da empresa representada pelo Sindcomércio Vale do Aço o pagamento ao seu empregado de uma Bonificação Social no valor de R\$233,00 (duzentos e trinta e três reais) pela constituição válida de sociedade familiar, mediante casamento civil e ou contrato matrimonial, como também é instituída a obrigação da empresa representada pelo Sindcomércio Vale do Aço ao pagamento de uma Bonificação Social no valor de R\$16.500 (dezesesseis mil e quinhentos reais) a título de assistência familiar, pelo óbito do seu funcionário.

**Parágrafo Primeiro** – Conforme termos da A.G.E. de 10 de setembro de 2007 e diante dos deveres sociais inerentes a sua existência, o Sindcomércio Vale do Aço cria uma reserva financeira por meio das contribuições patronais devidas, com o intuito de garantir o pagamento das Bonificações Sociais aos empregados das Empresas Filiadas ao Sindcomércio Vale do Aço, conforme ditames da cláusula denominada ‘Programa Assistencial’ deste Instrumento Normativo, segundo valores e condições a seguir:

**Inciso I** – Bonificação de R\$233,00 (duzentos e trinta e três reais) pela constituição válida de sociedade familiar, mediante casamento civil e 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 no parágrafo quarto, inciso I desta cláusula.

**Inciso II** – Bonificação de R\$16.500 (dezesesseis mil e quinhentos reais) a título de assistência familiar, pelo óbito, sendo paga em três 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 no parágrafo quarto, inciso I desta cláusula.

**Parágrafo Segundo** – O empregado beneficiado é aquele relacionado na GFIP/SEFIP da empresa pertencente à categoria convenionada.

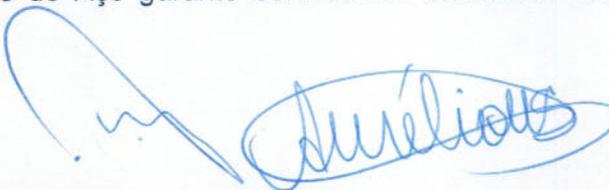
**Inciso I** – O empregado não relacionado na GFIP/SEFIP, por motivo de benefício previdenciário de auxílio doença ou auxílio acidente, terá o mesmo direito a Bonificação Social, excetuando o caso de aposentadoria por invalidez e de prestação de serviço militar, desde que comprovado o benefício previdenciário.

**Inciso II** – A empresa filiada, com o objetivo de não arcar com as obrigações descritas no caput dessa 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’.

**Inciso III** – O valor mencionado no caput desta cláusula, será pago seguindo a ordem preferencial do Código Civil, qual seja: cônjuge ou companheiro (a) estável nos termos da lei, filhos, pais, irmãos.

**Inciso IV** – O recolhimento da taxa Assistencial mensal pela empresa filiada deverá abranger o empregado não relacionado na GFIP/SEFIP por motivo de benefício previdenciário de auxílio doença ou auxílio acidente e excluir o empregado pertencente à categoria ‘profissional diferenciada’.

**Parágrafo Terceiro** – 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.

**Parágrafo Quarto** – A solicitação do benefício da Bonificação Social será submetida a análise e decisão da “Comissão de Análise” do Sindcomércio Vale do Aço, através de um processo administrativo próprio, nos termos da A.G.E. de 10 de setembro de 2007.

**Inciso I** – São documentos imprescindíveis para solicitação, análise e aprovação da Bonificação Social para:

- Empresário – Cópia de certidão/documento: casamento, óbito, nascimento dos filhos, CPF e RG, Contrato Social e Alterações, Termo de Adesão, 12 (doze) últimas GFIP/SEFIP e originais das 12 (doze) últimas guias da Contribuição Assistencial quitada antes do casamento/óbito e das 02 (duas) últimas guias da Contribuição Confederativa e Sindical patronal quitada antes do casamento/óbito.
- Comerciante – Cópia da certidão/documento: casamento, óbito, nascimento dos filhos, CPF e RG, CTPS (identificação e registro).

**Alínea “a”** - É responsabilidade da 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 e os originais das 12 (doze) últimas guias da Taxa Assistencial quitadas antes do casamento/óbito e das 02 (duas) últimas guias da Contribuição Confederativa e Sindical patronal quitadas antes do casamento/óbito.

**Alínea “b”** – A empresa arcará com os ônus dos benefícios elencados no caput desta cláusula em favor do empregado, caso não apresente os documentos acima solicitados, em tempo hábil ou de forma regular, sem prejuízo das demais penalidades contidas neste instrumento.

**Alínea “c”** – O beneficiário apresentará cópia do CPF e RG e qualquer documentação que comprove sua condição e direito de pleitear o benefício da Bonificação Social.

**Parágrafo Quinto** – 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.

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

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 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.

## Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

### Qualificação/Formação Profissional

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - CONDIÇÕES PARA EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DE CAIXA

Ao trabalhador que exerce a função de caixa fica garantido assento ergonomicamente adequado a essa função, de acordo com a NR 17.

### Estabilidade Mãe

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 garantido 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 - ADEQUAÇÃO DA JORNADA

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.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DIA DO COMERCIÁRIO

Todos os empregados do comércio terão folga remunerada na segunda-feira de Carnaval, dia 04 de março de 2019, em comemoração ao Dia dos Comerciários.

### Compensação de Jornada

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

É facultada ao empregador 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.

**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, a ser descontado do empregado após o prazo previsto no caput.

**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 vedado 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.

### Controle da Jornada

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 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.

**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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 já compensados.

#### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 compensadas 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.

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

**Parágrafo Quarto** - Fica assegurado 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 acompanhante, 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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).

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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**

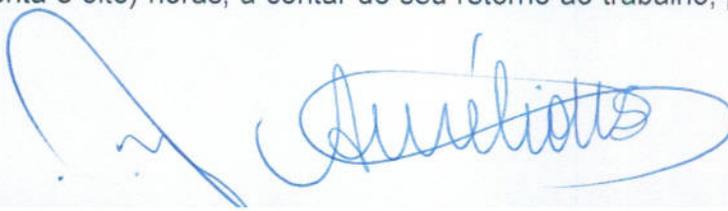
#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS**

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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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**

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES**

A empresa abrangida por esse instrumento coletivo recolherá as Contribuições das seguintes formas:

**Parágrafo Primeiro** - A Contribuição Sindical 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).

**Parágrafo Segundo** - A Contribuição Confederativa 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 Terceiro** - A Contribuição Assistencial será recolhida mensalmente pela empresa filiada, mensal, no valor de R\$14,70 (quatorze 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 aprovada em AGE de 31 de outubro de 2018.

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

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

Conforme deliberação da Assembleia Geral da Categoria realizada no dia 02/08/2018, convocada por meio de Edital publicado na edição do dia 01/08/2018 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\$16,90 (dezesesseis reais e noventa centavos).

**Parágrafo Primeiro** - O recolhimento da referida quantia deve se 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.

**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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 os parágrafos 1º, 2º, 3º e 4º da cláusula intitulada "Contribuição dos Empregados".

#### **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIREITO DO EMPREGADO DE OPOSIÇÃO À CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

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 9h às 17h, de segunda à sexta-feira, no período de 05 (cinco) a 20 (vinte) de novembro de 2018, mediante apresentação da Carteira de Trabalho e CPF.

**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.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 2018, como início da exigibilidade das obrigações do pagamento das contribuições elencadas neste instrumento, e tendo

como termo final o dia 30 de setembro de 2019.

**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 em Emprego em Minas Gerais e às entidades convenentes, a fiscalização da presente convenção.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 com base no Artigo 483 da CLT.

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

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **Outras Disposições**

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 convenentes.

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

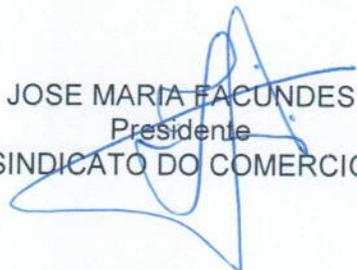
Por estarem certos das cláusulas acima assinam esta Convenção em 1º (primeiro) de novembro de 2018.



AURELIO MOREIRA DE SOUSA

Membro de Diretoria Colegiada

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



JOSE MARIA FACUNDES

Presidente

SINDCOMERCIO - SINDICATO DO COMERCIO DO VALE DO ACO