

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2019



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE TIMÓTEO E CORONEL FABRICIANO – SECTEO - CF, CNPJ 20.183.448/0001-03, neste ato representado por sua Presidenta, a Sr<sup>a</sup>. **MILENE DE ALMEIDA DA SILVA NUNES**, CPF 060.127.466-01, e SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE BENS E SERVIÇOS DO VALE DO AÇO – SINDCOMÉRCIO, CNPJ 38.517.512/0001-00, neste ato representado por seu presidente, o Sr. **JOSÉ MARIA FACUNDES**- CPF n. 215.948.646-91 e celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

Fica estabelecido pelos Sindicatos signatários a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º (primeiro) de outubro de 2017 a 30 (trinta) de setembro de 2019.

**Parágrafo Único** – para manutenção dos salários e das demais cláusulas econômicas da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019 ocorrerá Termo Aditivo em primeiro de outubro de 2018.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos empregados no comércio, com abrangência territorial nas cidades de **Timóteo/MG e Coronel Fabriciano/MG**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de primeiro de outubro de 2017 nenhum trabalhador representado pelos sindicatos signatários deste instrumento receberá salário inferior a R\$1.069,00 (mil e sessenta e nove 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 2017, data base da categoria profissional, correção salarial de 3,6% (três vírgula seis por cento) a incidir sobre os salários vigentes. Aplicando o índice de proporcionalidade para os funcionários que foram contratados a partir de outubro de 2016, conforme parágrafo abaixo:

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

Mês de Admissão e de Incidência do Reajuste	Índice em %	Fator de Reajuste
Até Outubro 2016	3,6	1,036
Novembro 2016	3,3	1,033
Dezembro 2016	3,0	1,030

Janeiro 2017	2,7	1,027
Fevereiro 2017	2,4	1,024
Março 2017	2,1	1,021
Abril 2017	1,8	1,018
Maio 2017	1,5	1,015
Junho 2017	1,2	1,012
Julho 2017	0,9	1,009
Agosto 2017	0,6	1,006
Setembro 2017	0,3	1,003

**Parágrafo Segundo** – 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 Terceiro**– Poderá ser deduzido o aumento decorrente de antecipação salarial por liberalidade da empresa, ocorrido após primeiro de outubro de 2016.

**Parágrafo Quarto** – As diferenças salariais e dos benefícios relativos aos meses de outubro e novembro de 2017 devem ser pagas juntamente com a remuneração do mês de dezembro/2017.

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

Aos denominados comissionistas puros, isto é, aos que perceberem somente salários à base de comissões, fica concedida uma garantia mínima mensal de R\$1.069,00 (mil reais e sessenta e nove centavos) a partir de primeiro de outubro de 2017.

#### **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.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE 13º SALÁRIO, FÉRIAS E RESCISÃO DO COMISSIONISTA**

Para efeito de pagamento de licenças, férias, ausências legais, 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, adicional noturno e respectivos repousos semanais remunerados.

**Parágrafo Primeiro** - A média da remuneração do comissionista que tiver menos de seis meses de trabalho 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, com base na parte fixa mais a 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 contenham o valor dos salários pagos e respectivos descontos.

**Parágrafo Segundo** - No ato da dispensa do empregado, a empresa deverá comunicá-lo, por escrito, em três vias e fornecendo uma via ao funcionário.

**Parágrafo Terceiro** – A empresa deverá notificar o funcionário em até 05 (cinco) dias, do dia, hora e local do acerto rescisório.

### CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO SALARIAL/PAGAMENTO.

As empresas ficam obrigadas a conceder adiantamento salarial no percentual de 30% (trinta por cento) até o dia 20 de cada mês e o restante do pagamento do salário até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado ou efetuar o pagamento integral do salário até o último dia do mês trabalhado.

**Parágrafo Único** – Quando o empregador optar por realizar o adiantamento salarial fica o mesmo proibido de realizar desconto de qualquer natureza nos referidos valores devendo pagá-lo integralmente ao empregado conforme percentual constante no “caput”.

## Descontos Salariais

### CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DESCONTOS INDEVIDOS

É vedado descontar do salário do empregado as importâncias correspondentes a cheque sem fundo recebido de cliente e ou qualquer inadimplemento dos devedores da empresa empregadora nas vendas a prazo, 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 Primeiro** – A empresa que não utiliza em seus caixas, máquina para conferências e preenchimento de cheques, não poderão responsabilizar os operadores de caixa, em caso de não pagamento ou emissão irregular, bem como não poderão efetuar desconto a tal título. Quando a empresa não possuir as máquinas para conferência e preenchimento de cheques e tais atribuições ficarem a cargo do (a) operador (a) de caixa, este suspenderá as atividades do caixa até a finalização da referida conferência e preenchimento, ficando nesta hipótese responsável pelas não observâncias dos procedimentos.

**Parágrafo Segundo** - 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 DE DÉCIMO TERCEIRO**

A primeira parcela do décimo terceiro salário deve ser paga até o dia 30 de novembro e a segunda até o dia 15 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 1(um) dia de serviço do empregado, por dia no atraso do pagamento das parcelas do 13º salário. Este valor deverá ser revertido ao trabalhador prejudicado. A mencionada multa não isenta das 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, a título de quebra de caixa, uma gratificação mensal no valor de R\$83,00 (oitenta e três).

**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 pratique valor superior ao “caput” reajustarão o valor em 10 % (dez por cento).

#### **Outras Gratificações**

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

Será pago a todos os trabalhadores na remuneração do mês de janeiro de 2018 e janeiro de 2019, a título de abono, o valor de R\$ 232,00 (duzentos e trinta e dois reais), para cada ano.

**Parágrafo Primeiro** - O pagamento respeitará a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos) para cada mês trabalhado no ano, ou seja, para cada mês trabalhado no ano terá direito a receber R\$19,33 (dezenove reais e trinta e três centavos), perdurando a proporcionalidade até o dia 30 de setembro de 2019.

**Parágrafo Segundo** – Os funcionários afastados por acidente do trabalho ou doença ocupacional terão direito ao abono na forma prevista nesta cláusula.

**Parágrafo Terceiro** – O abono referente a janeiro 2019 será reajustado, conforme termo aditivo em outubro de 2018.

**Parágrafo Quarto** – Quando o aviso prévio for indenizado será pago a proporcionalidade do abono.

**Parágrafo Quinto** – Os valores pagos de acordo com o “caput” terá caráter indenizatório.

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

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

Todas as horas extras serão remuneradas com um adicional no percentual de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Primeiro** – Também serão consideradas horas extras as horas dedicadas a balanços, balancetes, reuniões, palestras e treinamentos realizados fora do horário de trabalho. O limite legal de horas excedentes no total de 2 (duas) horas diárias deverá ser observado.

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

**Parágrafo Terceiro** – As horas extras dos comissionistas mistos serão calculadas com base na parte fixa das comissões auferidas no mês.

#### **Prêmios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRÊMIO DO COMISSIONISTA**

Aos Comissionistas Puros e Mistos que auferirem comissões mensais em valor superior à garantia mínima estipulada neste instrumento, será pago um prêmio mensal no valor correspondente a R\$95,00 (noventa e cinco reais).

**Parágrafo Único** - É obrigatória a anotação do percentual de comissões a que fizer jus o empregado, no seu contrato de trabalho e CTPS.

#### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LANCHE**

Os empregadores fornecerão, gratuitamente, no mínimo um lanche diário aos seus empregados, durante a jornada de trabalho, da seguinte forma no período da manhã, até no máximo duas horas após o início da jornada e/ou no período da tarde até no máximo duas horas antes do término da jornada de trabalho.

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

**Parágrafo Segundo** - Esse lanche deve ser composto de no mínimo um pão com manteiga, café e leite, podendo ser substituído pelo valor mínimo de R\$ 5,00 (cinco reais), Devendo ser servido em local adequado para esse tipo de refeição.

**Parágrafo Terceiro** - A empresa que fornece valor superior ao estabelecido no paragrafo segundo reajustará este valor em 3,6% (três vírgula seis por cento).

## AUXÍLIO SAÚDE

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

As empresas abrangidas por este instrumento, incluindo as MEI (Micro Empreendedor Individual) deverão contratar operadora de plano de saúde para assistência aos funcionários com 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) Atendimento eletivo na base territorial do sindicato laboral e em todo Estado de Minas Gerais e abrangência em todo território nacional para urgência e emergência.

b) Transporte aéreo e terrestre com UTI, gratuitos, conforme determinações das Normas Gerais da ANS.

c) Enfermaria especial com no máximo 02 (dois) leitos, sem nenhum ônus para os funcionários e dependentes.

d) Para a 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 até R\$44,00 (quarenta e quatro reais), devendo a empresa arcar com o restante do valor.

e) Faculta 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\$88,00 (oitenta e oito reais) 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.

f) O empregado no comércio beneficiado pelo Plano de Saúde que estiver associado ao sindicato profissional poderá incluir seus dependentes, sendo neste caso permitido ao empregador o desconto máximo de R\$78,00 (setenta e oito reais) a título de mensalidade por dependente.

g) Os valores referentes à coparticipação dos serviços prestados pela operadora de saúde são de responsabilidade do empregado, cabendo a empresa apenas desconta-los na folha de pagamento do empregado e repassa-los a operadora de plano de saúde. O valor cobrado como coparticipação nas consultas não ultrapassará R\$25,00 (vinte e cinco reais), nos demais procedimentos ambulatoriais e de exames será cobrado o percentual de 30% (trinta por cento) do valor de cada procedimento, limitado ao valor de R\$ 100,00 (cem reais) por procedimento.

h) Não poderá ser cobrado do funcionário coparticipação nos procedimentos hospitalares (internamento clínico ou internamento cirúrgico e obstetrícia).

i) O valor máximo do desconto mensal na remuneração do funcionário, referente a coparticipação nos procedimentos ambulatoriais, exames e consultas dos funcionários e seus dependentes, não poderá ultrapassar a R\$150,00 (cento e cinquenta reais), não estão inclusos os valores referente a mensalidade do Plano de Saúde do funcionário e seus dependentes. Os valores restantes serão descontados nos meses subsequentes, observando o limite de faturamento por funcionário.

j) 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.

k) 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.

l) 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.

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

n) 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 e dependentes enquanto não tiverem acesso a todos os serviços do plano de saúde.

o) Sem prejuízo das demais penalidades impostas na CCT 2017/2019, a empresa que não tiver aderido ao Plano de Saúde dentro do prazo estabelecido no Adendo a CCT 2011/2013, pagará ao funcionário, a título de indenização, o valor de R\$88,00 (oitenta e oito reais) por cada mês que o funcionário estiver desamparado dos benefícios do Plano de Saúde.

p) 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.

q) 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 um comprovante que é dependente de um Plano de Saúde que engloba os segmentos ambulatorial, hospitalar e obstétrico, coparticipativo, e que obedeça aos parâmetros acima descrito.

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

v) A empresa, abrangida por esse instrumento coletivo, só poderá contratar uma operadora de plano de saúde que possua a prestação de serviços de assistência médicas, hospitalar, métodos complementares de diagnósticos, tratamentos e serviços auxiliares, englobando o seguimento ambulatorial, hospitalar e obstétrico, coparticipação, determinados neste instrumento e que assinar com os sindicatos signatários um contrato coletivo aglutinador, na forma de plano privado de assistência à saúde, previsto no inciso I do artigo primeiro da Lei 9.565/1998, até 30 de dezembro de 2017.

w) A empresa, abrangida por esse instrumento coletivo, que contratar um plano de saúde diverso dos parâmetros convencionados assumirá as todas as obrigações, ficando responsável pelo pagamento das despesas excedentes e outros eventuais ônus derivados da mencionada contratação, salvo os planos de saúde aprovados pelos sindicatos signatários.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CRECHE E EDUCAÇÃO**

O Sindicato Patronal se compromete juntamente com o Sindicato Profissional até o mês de maio de 2018, buscar formas de viabilizar financeira e tecnicamente, a implementação de creches para atender os filhos (as) das empregadas (os) no comércio de Timóteo e Coronel Fabriciano-MG.

## **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 Filiação" 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 Filiação" 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 sanar 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.**

Conforme termos da A.G.F. de 10 de setembro de 2007 e diante dos deveres sociais inerentes a sua existência, o Sindcomércio Vale do Aço cria uma reserva financeira com base em seu patrimônio, com o intuito de garantir pagamento aos empregadores (na ativa) e aos empregados, que prestam serviços na base territorial deste instrumento, nos valores e situações seguintes:

**Parágrafo Primeiro** - Bonificação de R\$221,00 (duzentos e vinte e um reais) pela constituição válida de sociedade familiar, mediante casamento civil e ou contrato matrimonial, sendo pago em parcela única, começando contar 30 (trinta) dias após o protocolo em uma das secretarias do Sindcomércio Vale do Aço dos documentos solicitados no parágrafo quinto, inciso I desta cláusula.

**Parágrafo Segundo** - Bonificação de R\$19.608,00 (dezenove mil seiscientos e oito reais) a título de assistência familiar, pelo óbito, sendo pago 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 quinto, inciso I desta cláusula.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de óbito do empregado, a empresa se obriga a comunicar por ofício os seus familiares sobre o direito ao recebimento da bonificação constante no parágrafo segundo sob pena de arcar com o referido valor em caso de prescrição de direito.

**Parágrafo Quarto** – No caso de constituição válida de sociedade familiar, mediante casamento civil e ou contrato matrimonial do empregado, a empresa se obriga a comunicá-lo por ofício sobre o direito de pleitear o recebimento da bonificação constante no parágrafo segundo sob pena de arcar com o referido valor em caso de prescrição de direito.

**Parágrafo Quinto** - O empregador beneficiado pelo programa assistencial é aquele que se encontra em plena atividade laboral e que conste denominado na Constituição Social da empresa e Alteração(s) Contratual(s).

**Inciso I** - É obrigatória a indicação por parte da empresa, da(s) pessoa(s) constante(s) no quadro societário atualizado, sob pena de não pagamento. A empresa enviará, ao Sindcomércio Vale do Aço, cópia da Alteração Contratual dos casos de inclusão e exclusão de sócios, até trinta dias após o registro.

**Parágrafo Sexto** - O empregado beneficiado é aquele relacionado na GFIP/SEFIP da empresa pertencente à categoria convencionada.

**Inciso I** - 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 a Bonificação Social, executando os casos de aposentadoria por invalidez e de prestação de serviço militar, desde que comprovado o benefício.

**Inciso II** - A empresa, com o objetivo de não sofrer com o ônus previsto neste instrumento, na 'Cláusula Penalidades por Descumprimento', 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 parágrafo segundo 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 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'.

**Parágrafo Sétimo** - A solicitação do benefício da Bonificação Social será submetida a análise e decisão da "Comissão de Análise" do Sindcomércio Vale do Aço, nos termos da A.G.F. de 10 de setembro de 2007.

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

- Empresário - Cópia da certidão/documento: casamento, óbito, nascimento dos filhos, CPF e RG, Contrato Social e Alterações, Termo de Adesão, 06 (seis) últimas GFIP/SEFIP e originais das 06

(seis) 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.

• Comerciarío - Cópia da certidão/documento: casamento, óbito, nascimento dos filhos, CPF e RG, CTPS (identificação e registro).

**Alínea "a"** - É responsabilidade da empresa fornecer no prazo de 10 (dez) dias, a partir do recebimento da solicitação do Sindcomércio Vale do Aço, os seguintes documentos: Termo de Filiação, 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 nos parágrafos primeiro e segundo 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 Oitavo** - O prazo de requerimento dos benefícios elencados no parágrafo primeiro e segundo desta cláusula é decadencial de 180 dias a partir da constituição do casamento/óbito.

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

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO**

##### **ASSISTÊNCIA NA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

A partir de 1º de outubro de 2017, toda e qualquer modalidade de contrato de trabalho do empregado que contar com 9 (nove) meses ou mais de serviços prestados às empresas do comércio na base territorial desta entidade, serão obrigatoriamente homologada no Sindicato da categoria profissional.

§ 1º – No ato da homologação a empresa deve apresentar os seguintes documentos:

- 5 (cinco) vias de TRCT's carimbadas e assinadas;
- Aviso prévio em 3 (três) vias, carimbadas e assinadas;
- Carta de preposto;
- Livro ou ficha de registro;
- Carta de apresentação do trabalhador;
- Para homologações ocorridas até o dia 10, apresentar o contra cheque do mês anterior;
- Para os comissionistas, os contracheques ou documentos similares dos últimos doze meses;
- Comprovante de depósito da verba rescisória, quando depositadas e extrato do empregado;
- Extrato analítico ou de conta vinculada para fins rescisórios do FGTS atualizado;
- Guia de Recolhimento do FGTS (GRF) que não aparecer no extrato;
- GRRF autenticada pela CEL e demonstrativo;
- CTPS atualizada e assinada;

- Exame demissional;
- PCMSO;
- PPP quando o empregado exercer atividade em área insalubre ou perigosa;
- Seis últimas guias pagas da mensalidade de Sócio e da Contribuição para Custeio da Atividade Sindical do sindicato laboral;
- Doze últimas guias pagas da Contribuição Assistencial e as duas últimas Guias quitadas da Contribuição Sindical e Confederativa do sindicato da categoria econômica;
- Chave de identificação;
- Comprovante do Plano de Saúde com nome do empregado ou declaração de que o mesmo já é beneficiado de plano de saúde com a data de inclusão do mesmo.

§ 2º – 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. A homologação da rescisão contratual deverá ocorrer no mesmo prazo do pagamento das verbas rescisórias, sob pena de multa no valor correspondente a um dia de trabalho por dia de atraso em favor do empregado, sem prejuízo da multa do art. 477. Não será aplicada a referida multa caso o sindicato laboral não tenha vaga para homologação dentro do mencionado prazo, mediante declaração emitida pelo sindicato.

§ 3º - O agendamento de homologação deve se dar até no máximo 05(cinco) dias após o início do aviso prévio. Quando o aviso prévio for indenizado ou pedido de demissão, o prazo para agendamento será de 3(três) dias, sob pena de pagamento de multa por atraso de rescisão.

§ 4º - A empresa deverá comprovar no ato da rescisão de contrato de trabalho, as faltas, as médias da comissão e seus reflexos e de horas extras com reflexos se houver; a relação e cálculos da média das comissões, prêmios e repousos dos últimos 06(seis) e 12 (doze) meses, conforme convenção.

§ 5º - Caso realize depósito bancário as verbas rescisórias, a empresa deverá orientar o funcionário a imprimir o extrato da sua conta, para apresentar no ato da homologação.

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

As empresas abrangidas por este instrumento devem obedecer a Lei 12.506/2011 e a Instrução Normativa nº 15 do MTE, de 14 de julho de 2010, que regulamenta o Aviso Prévio Proporcional.

**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>viso-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.

#### **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**

##### **Estabilidade Mãe**

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

Fica garantida a estabilidade provisória à empregada gestante, desde a concepção, até 60 (sessenta) dias após o término da estabilidade prevista na Constituição Federal.

**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 Adoção

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE EM CASO DE ADOÇÃO

Fica garantido à empregada adotante um período de estabilidade no emprego de 60 dias após a adoção.

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

#### 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.

### Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

#### Duração e Horário

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

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

**Parágrafo Primeiro** - Fica estipulado para as empresas no comércio lojista que a jornada laboral dos empregados será entre as 08 horas e 19 horas de segunda a sexta e entre as 08 horas e 13 horas aos sábados, respeitando as 44 horas semanais.

#### Prorrogação/Redução de Jornada

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DIA DO COMERCIÁRIO

Serão concedidas folgas remuneradas ao comerciário nas segundas-feiras de carnaval dos anos de 2018 e 2019, em comemoração ao Dia do Comerciário.

#### Compensação de Jornada

#### CLÁUSULA TRIGÉSSIMA - BANCO DE HORAS

É facultada ao empregador a utilização do sistema de compensação de horas extras, denominado Banco de Horas, no limite de 02(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 poderão se constituir como crédito para a empresa, a ser descontado após o prazo do parágrafo primeiro.

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

**Parágrafo Quarto** – Toda vez que o funcionário acumular 8 (oito) horas de crédito no banco de horas, a empresa deverá determinar a folga de um dia ininterrupto, caso o funcionário possua menos de 8 (oito) horas, a empresa promoverá sua compensação.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA PRIMEIRA - TOLERÂNCIA DO HORÁRIO INICIAL E FINAL**

Será permitida uma tolerância além do horário de 05 (cinco) minutos início ou término da jornada de trabalho, não podendo dentro deste limite ocorrer descontos ou pagamentos de horas extras no salário.

**Parágrafo Único** – Os minutos que ultrapassarem a tolerância descrita no caput só poderão ser descontados na remuneração do funcionário que não tiver realizado horas extras e/ou não tiver saldo no Banco de Horas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA SEGUNDA - ACORDO DE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Os acordos de prorrogação e compensação de horário de trabalho, pactuados na conformidade do que dispõe o artigo 58 e 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), redução e/ou fracionamento de intervalos e as normas relativas a trabalho aos domingos e feriados, sendo vedada a avença acerca da alteração, redução ou supressão de jornada de trabalho via Contrato ou Acordo Individuais.

**Parágrafo único** – A matéria prevista no caput poderá ser tratada via Comissão Paritária, composta por representantes das entidades convenentes.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho e terá sua ausência justificada e abonada nos seguintes casos:

##### **I – Falecimentos**

Cônjuge, ascendente, descendente, irmãos, avós, bisavós e dependente legal declarado em sua CTPS ou previdência: 02 (dois) dias consecutivos.

Sogro(a): 01 (um) dia;

**II - Casamento:** no dia do casamento mais 3(três) dias consecutivos;

**Parágrafo primeiro** – nas ausências legais estabelecidas nos incisos I, II, e não será computado o dia do repouso semanal remunerado.

**Parágrafo segundo** - Poderão ser ampliadas a critério do empregado, em até 03 (três) dias consecutivos as ausências legais descritas nos incisos I, II, ficando estabelecido que os dias úteis ampliados não serão remunerados, mas também não serão compensados nas férias do funcionário.



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

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

Fica assegurado ao trabalhador estudante, nos dias de provas e ou concurso 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 e ou aplicação do concurso.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas adequarão 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 ou Enem.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - PERÍODO DE FÉRIAS**

As férias, coletivas ou individuais, terão início no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso, na forma da Lei nº. 605/49, ou em dias já compensados, ficando a critério do empregado a opção pelo fracionamento, caso atenda ao seu interesse.

#### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO**

O empregado (a) terá o direito de se ausentar do trabalho para acompanhar filhos menores de 16(dezesseis) anos ao médico desde que comprove a ausência através de declaração de acompanhante e ou atestado médico fornecida pela unidade de saúde, podendo estas horas ser compensadas no banco de horas dentro do período de seis meses, respeitando o limite legal de 2(duas) horas diárias

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

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

**Parágrafo Terceiro** - Fica assegurada ao empregado licença remunerada de até 60 (sessenta) horas anuais para acompanhar filhos maiores de 16 (dezesseis) anos, pais e/ou cônjuge durante o período de internação, mediante apresentação de declaração de acompanhamento e ou atestado médico. Essas horas poderão ser compensadas no banco de horas dentro do período de seis meses.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – ENTREGA DO ATESTADO MÉDICO**

O empregado tem o prazo de até 24 horas, a contar do seu retorno ao trabalho, para entregar o atestado médico ao seu empregador.

É vedado as empresas, a exigência de atestado que contenha o diagnóstico codificado da doença CID (Classificação Internacional de Doenças), em conformidade com o art. 5º inciso X da Constituição Federal de 1988.

### **Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ASSENTOS NOS LOCAIS DE TRABALHO**

Fica determinado para a empresa abrangida por esse instrumento, que quando o trabalho for executado de pé, o empregado terá a seu dispor um assento para ser utilizado nas pausas que o serviço permitir, na proporção de um acento para cada três funcionários, de acordo com o Artigo 199 da CLT.

**Paragrafo único** – Os assentos deverão estar a disposição do empregado na área de trabalho destes.

### **Uniforme**

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

Fica estabelecido que o empregador fornecerá ao empregado gratuitamente no mínimo (02) dois uniformes a cada seis meses, quando este for obrigatório, inclusive calçados e maquiagem se exigido de determinado tipo.

### **Relações Sindicais Contribuições Sindicais**

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

A empresa abrangida por esse instrumento coletivo obrigatoriamente recolherá as Contribuições devidas de acordo com o inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, combinado com a letra "e" do artigo 513 da Consolidação das Leis Trabalhistas-CLT, conforme o Acordão 20010488957 do Tribunal Regional do Trabalho e Recurso Extraordinário-TRT número 189.9603 do Supremo Tribunal Federal –STF, nos moldes da Assembleia Geral Extraordinária – AGE de 16 de novembro de 2016.

**Parágrafo Primeiro** - A Contribuição Sindical será recolhida de uma só vez, anualmente, até o 31º (trigésimo primeiro) dia do mês de janeiro do ano obrigação.

**Parágrafo Segundo** - A Contribuição Confederativa será recolhida de uma só vez, anualmente, até o 31º (trigésimo primeiro) dia do mês de maio do ano obrigação, seguindo valores:

### Tabela Contribuição Confederativa 2018

Nº de Empregados	Valor
0	R\$ 167,00
De 01 a 05	R\$ 178,00
De 06 a 10	R\$ 231,00
De 11 a 20	R\$ 285,00
De 21 a 30	R\$ 433,00
De 31 a 45	R\$ 627,00
De 46 a 70	R\$ 911,00
De 71 a 100	R\$ 1.442,00
De 101 a 150	R\$ 2.040,00
De 151 a 200	R\$ 2.419,00
Acima de 200	R\$ 2.449,00
Micro Empreendedor Individual (MEI)	R\$ 50,00

**Parágrafo Terceiro** - A Contribuição Assistencial será mensal no valor de R\$ 14,00 (quatoze reais) por funcionário, que será paga exclusivamente por boleto bancário, sendo baseadas na proporcionalidade do número de funcionários de cada empresa integrante da categoria.

**Inciso I** - A data do vencimento é o dia 10º (décimo) de cada mês, subsequente ao mês-base da GFIP/SEFIP.

**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.

### CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA: DAS CONTRIBUIÇÕES AO SINDICATO PROFISSIONAL

Considerando a deliberação e anuência expressa dos trabalhadores, em assembleias regularmente convocadas e realizadas, nos termos do artigo 8º, incisos I, III, IV e V da Constituição Federal, combinado com os artigos 8º, parágrafo 3º e 513, "e" da Consolidação das Leis do Trabalho e com o artigo 8º da Convenção 95 da OIT, ficam estabelecidas e *fixadas* as seguintes contribuições:

**I. Contribuição para Custeio da Atividade Sindical**, cujo objetivo é fortalecer e valorizar a autonomia sindical destina-se ao custeio das atividades de representação sindical e ao custeio de despesas sociais e assistenciais dada à categoria, em conformidade com as disposições estatutárias, em especial ao financiamento da negociação coletiva, fiscalização da norma coletiva, atendimento ao trabalhador no sindicato e nas empresas, realização de trabalho de base do sindicato, manutenção das unidades do refeitório dos comerciários, e será descontada de todos os trabalhadores membros da categoria profissional, nos termos autorizado na assembleia, exceto dos associados ao sindicato profissional.

§ 1º - O valor mensal da Contribuição para Custeio da Atividade Sindical descrita no item I, definido pela Assembleia Geral Extraordinária da Categoria, será de R\$19,50 (dezenove reais e cinquenta centavos).

§ 2º - As importâncias correspondentes a este desconto serão recolhidas à entidade sindical no prazo de 05 (cinco) dias úteis após o desconto, através de boleto bancário fornecido pela entidade sindical ou na tesouraria do sindicato.

§ 3º - Para que o trabalhador possa ter conhecimento, o Sindicato profissional se compromete a informar o registro e homologação do presente instrumento através do site institucional, quadro de avisos e de informativos com ampla distribuição nas empresas.

§ 4º - Quando comunicado pela entidade sindical laboral acerca da condição de associado do empregado, as empresas devem se abster de realizar o desconto da **Contribuição para Custeio da Atividade Sindical** nos vencimentos dos mesmos e passarão a realizar o desconto da **Mensalidade de Sócio** e o devido repasse ao sindicato.

§ 5º - O não recolhimento da referida contribuição no prazo mencionado acarretará em multa de 10% e juros de mora de 1% ao mês.

§ 6º - As empresas se obrigam a fornecer ao Sindicato da Categoria Profissional a relação de empregado mensal, contendo nome completo dos empregados admitidos e demitidos ou cópia GFIP/SEFIP, conforme dados do CAGED.

§ 7º. Fica assegurado o DIREITO DE OPOSIÇÃO ao desconto pelo trabalhador não associado à entidade sindical profissional, que poderá ser exercido a qualquer tempo pelo trabalhador, desde que durante a vigência do instrumento normativo que dispor sobre a contribuição.

§ 8º Quando exercido o Direito de Oposição nos primeiros 30 (trinta) dias, contados a partir da data-base da categoria profissional, da assinatura do instrumento normativo ou do seu protocolo no Ministério do Trabalho e Emprego – valendo sempre a data que melhor aprouver ao trabalhador – na manifestação valerá para todos os meses e/ou descontos subsequentes, estando o empregado dispensado de apresentar posteriormente nova oposição ao desconto durante a vigência do respectivo instrumento normativo;

§ 9º Quando exercido o Direito de Oposição após os 30 (trinta) primeiros dias, contados na forma do inciso 6º deste Termo de Compromisso, valerá a partir deste momento e após o cumprimento das formalidades do exercício do direito, não gerando efeito retroativo para o trabalhador, ou seja, não terá o trabalhador direito de receber as contribuições já anteriormente descontadas;

§ 10º A manifestação do DIREITO DE OPOSIÇÃO pelos trabalhadores da categoria profissional somente se efetivará por meio de carta pessoal, individual, apresentada em 03(três) vias, e que deverá ser entregue ao sindicato mediante protocolo pelo próprio trabalhador;

§ 11º Deverá, ainda, constar da carta de oposição o nome completo e legível do trabalhador, o número de sua CTPS ou de qualquer outro documento de identificação legal, seu endereço, o nome e endereço da empresa ou entidade onde trabalha, local, data e assinatura;

§ 12º Na hipótese do trabalhador ser portador de necessidade especial que inviabilize ou dificulte o seu deslocamento até a sede da entidade sindical com o objetivo de exercer o seu Direito de Oposição, poderá este contatar a direção do sindicato objetivando o agendamento de dia, hora e

local para receber a visita de representante do sindicato para o recebimento de sua carta de oposição;

§ 13º A carta de oposição deverá ser apresentada para protocolo em 3 (três) vias, sendo uma via para o trabalhador, outra para o sindicato e outra para ser encaminhada pelo sindicato ao empregador do trabalhador;

§ 14º Deverá ser consignado nas 3 (três) vias da carta de oposição carimbo registrando, pelo menos, a data do protocolo de entrega da carta, a identificação do sindicato e da pessoa que recebeu o documento;

§ 15º O sindicato devolverá a 2ª (segunda) e a 3ª (terceira) via ao trabalhador, já devidamente protocolada, para que este encaminhe uma das vias ao seu empregador;

§ 16º. O exercício do direito de oposição será gratuito, não podendo a entidade sindical cobrar qualquer valor em decorrência do seu exercício.

§ 17º Ao empregador ou seu representante é vedado praticar quaisquer atos no sentido de induzir o trabalhador no sentido de se opor ao desconto, devendo cumprir o previsto no caput e item 1 supra, sob pena de arcar com a multa convencional em relação a cada desconto não realizado.”

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE DE SÓCIO**

As empresas deverão recolher conforme deliberação de AGE da categoria e artigo 545 da CLT as mensalidades dos associados a partir da comunicação realizada pela entidade Sindical, no valor mensal de R\$19,50 (dezenove reais e cinquenta centavos).

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO**

Aplica-se a toda atividade econômica do comércio, de acordo com o quadro anexo 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 2017, como início da exigibilidade das obrigações do pagamento das contribuições alencadas neste instrumento, devido a data de assinatura do Instrumento Coletivo e tendo como termo final o dia 30 de setembro de 2019.

**Parágrafo Segundo** – O referido instrumento coletivo será aplicado em sua integralidade ao menor aprendiz, exceto com relação a jornada de trabalho que será de acordo com a legislação vigente.

**Parágrafo Terceiro** – A remuneração do menor aprendiz terá como base o piso salarial da categoria.

### **Outras Disposições**

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA** - 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA** – Enquanto não for celebrado outro instrumento coletivo, as empresas se deverão aplicar todas as obrigações ajustadas neste instrumento.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES POR DESCUMPRIMENTO**

O descumprimento das cláusulas da presente Convenção, independente da quantidade, acarretará multa de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário base da categoria revertida ao funcionário.

**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 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.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – DISPOSIÇÕES ORIENTATIVAS**

As presentes disposições orientativas abordadas, são de mero caráter orientativo, não estando sujeitas às sanções da Cláusula Trigesima Nona, da presente convenção Coletiva. Sendo as seguintes:

#### **Parágrafo Primeiro – Repouso Semanal Remunerado das Comissões**

As empresas devem efetuar o pagamento do repouso semanal remunerado, calculando-o sobre o valor pago a título de comissão, discriminando-o no respectivo recibo de salário.

#### **Parágrafo Segundo – Condições para o 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 NR17.

**Parágrafo Terceiro – 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.

**Parágrafo Quarto – 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 as EPI's de acordo com a NR 06.

**Parágrafo Quinto – Fornecimento da CAT**

As empresas se comprometem a cumprir os PPRA e a NR-9 e demais determinações previstas e CLT e MTE.

**Parágrafo Sétimo** – O atestado médico pode ser: Atestado de Sanidade, Atestado Adissional, Atestado Demissional, Atestado de Afastamento, Atestado de Portador de Doenças, Atestados de Pericia Médica e outros tipos de Atestados. Para se emitir o atestado é necessária alguma Observação, tais como: médico habilitado na forma da lei; ser subscrito (assinado) pelo médico que examinou o paciente; linguagem simples, clara e de conteúdo verídico, omitir a revelação explícita do diagnóstico, salvo quando for caso de dever legal (solicitação judicial), justa causa ou pedido expresso do paciente, expressar as recomendações médicas pertinentes (se há necessidade de afastamento e por quanto tempo). Tendo como orientação a seguinte gradação: médico da empresa ou do convenio; médico do SUS; médico do SESI ou SESC, médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal, médico de serviço sindical, médico de livre escolha do empregado no caso de ausência dos anteriores, na respectiva localidade em que trabalha.

**Parágrafo Oitavo** - 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-5 com suas regulamentações pelo MTE.

**Parágrafo Nono** – 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.

**Outras disposições sobre representação e organização**


**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMISSÕES INTERSINDICAIS**

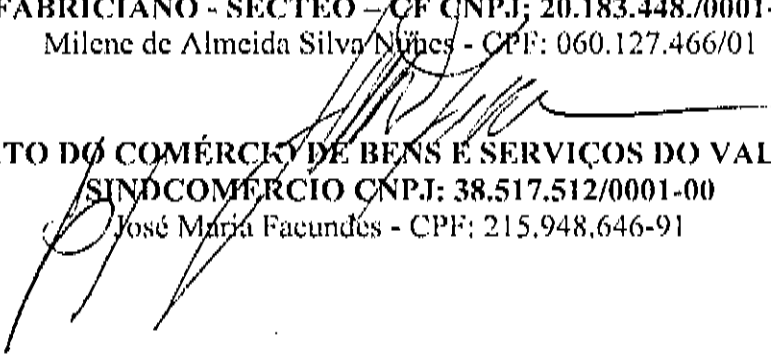
Será criada uma comissão intersindical com membros do SECTEO-CF e do SINDCOMÉRCIO para análise de possíveis cláusulas previamente estabelecidas para a próxima CCT ou Termo de Aditamento a ser celebrado a qualquer tempo.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO**

É 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 06 de dezembro de 2017.

  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE TIMÓTEO E CORONEL  
FABRICIANO - SECTEO - CF CNPJ: 20.183.448./0001-03**  
Milene de Almeida Silva Nunes - CPF: 060.127.466/01

  
**SINDICATO DO COMÉRCIO DE BENS E SERVIÇOS DO VALE DO AÇO  
SINDCOMÉRCIO CNPJ: 38.517.512/0001-00**  
José Maria Facundes - CPF: 215.948.646-91