

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2005-2006

Pelo presente instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional comerciária, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BELO HORIZONTE E REGIÃO METROPOLITANA, CNPJ/MF** sob o nº 17220179/0001-95 e carta sindical sob o nº MTPS 24260.002577/47, com base territorial na Cidade de Belo Horizonte e Região Metropolitana, com sede na Rua Tupinambás, nº 1045, Centro – Belo Horizonte, CEP: 30120-070, neste ato representado por seu Presidente o Senhor José Alves Paixão, portador da CIRG nº M 309.902 e CPF/MF sob o nº 132.857.936-00 assistido por sua advogada Doutora Maria de Lourdes Malta Fernandes, inscrita na OAB/MG sob o nº 58.068 portadora do CPF/MF sob o nº 456.464.066-68 e, de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE PRODUTOS SIDERÚRGICOS – SINDISIDER, CNPJ/MF** sob o nº 59842294/0001-41 e registro sindical sob o nº 24000003146/90-96, com base territorial **NACIONAL**, com sede na Rua Cardeal Arcoverde, 1745, 7º andar, Pinheiros – São Paulo/SP, CEP: 05407-901, neste ato representado por seu Presidente o Senhor André Zinn, portador da CIRG nº 5381060 e CPF/MF sob o nº 033848188-57 assistido por seu advogado Senhor Doutor Carlos de Freitas Nieuwenhoff, inscrito na OAB/SP sob o nº 141658 portador da CIRG nº 6067240 e CPF/MF sob o nº 530733478-87, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma do artigo 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, que se regerá segundo as cláusulas e condição adiante estipuladas:

### **1 - AUMENTO SALARIAL:**

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários dos empregados das Empresas Distribuidoras de Produtos Siderúrgicos, cuja categoria econômica é representada a nível nacional pelo SINDISIDER, empregados esses que exercem sua atividade na base territorial do Sindicato Profissional, ora Conveniente, serão reajustados a partir de 1º de novembro de 2005, mediante a aplicação do percentual de 7,00% (sete por cento) sobre os salários vigentes em 1º de novembro de 2005, compensando-se todos os reajustes, antecipações e aumentos compulsórios ou espontâneos ocorridos no período de 01.11.04 a 31.10.05, salvo os resultantes de promoção, maioria, ou outras situações previstas em lei.

**1.1 -PROPORCIONALIDADE:** Aos empregados admitidos a partir de 1º de novembro de 2004 o reajuste será proporcional, conforme a seguinte tabela, observando-se as compensações na forma da cláusula 1ª:

ADMITIDOS NO PERÍODO DE :	MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO POR:
NOV/04	7,00 %
DEZ/04	6,39 %
JAN/05	5,79 %
FEV/05	5,19 %
MAR/05	4,60 %
ABR/05	4,02 %
MAI/05	3,43 %
JUN/05	2,85 %
JUL/05	2,28 %
AGO/05	1,70 %
SET/05	1,13 %
OUT/05	0,57 %

**Parágrafo Único:** Fica facultado aos empregadores o pagamento das diferenças salariais resultantes da aplicação do reajuste estipulado no “caput” desta cláusula em uma só vez, juntamente com o salário do mês de Dezembro de 2.005.

### **2 - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DAS EMPRESAS**

As empresas representadas pelo Sindicato Patronal Conveniente, cujos empregados se encontrem abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam obrigadas, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias da assinatura desta, tomarem as devidas providências para que seja constituída uma Comissão de seus empregados, assistidos pelo Sindicato Profissional ora Conveniente, com a finalidade de discutir com elas o

Programa de Participação nos Resultados das Empresas, nos termos da Lei nº 10.101 de 19.12.2000, regulamentadora do inciso XI do artigo 7º da Constituição Federal, ficando ajustado que, para o exercício de 2005, tal programa não poderá deixar de prever uma participação de resultados mínima nos seguintes valores e condições:

- a) 20% (vinte por cento) do salário nominal do empregado beneficiado, vigente em 31 de outubro de 2.005, pagos até 30 de março de 2.006, não podendo ser superior a R\$ 158,00 (cento e cinquenta e oito reais), tal parcela;
- b) 20% (vinte por cento) do salário nominal do empregado, vigente em 31 de outubro de 2.005 pagos até 30 de setembro de 2.006, não podendo ser superior a R\$158,00 (cento e cinquenta e oito reais), tal parcela.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas que, em 1º de novembro de 2.005, já tiverem implantado ou em fase de implantação os seus programas de Participação em Lucros ou Resultados, e em condições mais benéficas para o empregado do que as ora estipuladas, ficam isentas do cumprimento do disposto no *caput* desta cláusula.

### **3- SALÁRIO DE INGRESSO:**

As partes convencionaram que o menor salário a ser pago aos empregados abrangidos por esta Convenção, em cada mês, equivalerá a R\$ 461,00 (quatrocentos e sessenta e um reais) a partir de 1º de novembro de 2.005.

### **4- TÉRMINO DE APRENDIZAGEM:**

As vantagens salariais decorrentes do término de aprendizagem, promoção por antigüidade ou merecimento, reclassificação, transferência de cargo, designação para cargo novo ou acesso, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado, não serão objeto de compensação nem dedução que se refere a Instrução N. I/TST.(item XII).

### **5- AFASTAMENTO FÉRIAS:**

O empregado que estiver afastado do serviço e recebendo auxílio doença ou prestação por acidente do trabalho da Previdência Social pelo prazo de até 06 (seis) meses não terá esse tempo deduzido para fins de aquisição de férias.

### **6- COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIO:**

As empresas complementarão o salário dos empregados afastados para tratamento no INSS, a partir do 16º. dia de afastamento e até 30 dias de afastamento, desde que o empregado forneça atestado médico comprobatório dessa necessidade expedido por médico próprio da empresa ou pertencente a convênio por ela mantido.

### **7- ADMITIDOS NA MESMA FUNÇÃO:**

Fica garantido aos empregados admitidos para a função de outro dispensado sem justa causa, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

### **8- SUBSTITUIÇÃO:**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter eventual, ao empregado substituto será garantido o mesmo salário do substituído.

### **9- GARANTIA MÍNIMA:**

Fica estabelecido que o vendedor comissionista puro, isto é, aquele que percebe salário à base de comissões; o vendedor comissionista misto, isto é, aquele que percebe parte fixa mais comissões, bem como o vendedor que somente percebe salário fixo, farão jus a uma garantia mínima mensal em valor correspondente a R\$ 461,00 (quatrocentos e sessenta e um reais), a partir de 1º de novembro de 2.005.

**9.1** - Caso a soma das comissões e respectivos repousos semanais remunerados do vendedor comissionista puro não alcance o valor da garantia-mínima, o empregador deverá fazer a necessária complementação.

**9.2** - Caso a soma das comissões, seus respectivos repousos semanais remunerados e salário fixo do vendedor comissionista misto não alcance o valor da garantia-mínima o empregador deverá fazer a necessária complementação.

### **10- PRÊMIOS**

O comissionista puro, cujo valor de suas comissões, somado aos respectivos repousos semanais, for superior ao valor da garantia mínima fará jus ao prêmio do equivalente a 22% (vinte e dois por cento) do salário de ingresso estipulado na cláusula 3ª e ao repouso semanal respectivo.

## **11- TAXA DE COMISSÃO**

O contrato de trabalho do vendedor comissionista deverá especificar a taxa ou taxas de comissões ajustadas, além do correspondente repouso semanal remunerado a que faz jus, conforme o art. 1o. da Lei No. 605/49 e Enunciado No. 27/TST.

## **12- QUEBRA DE CAIXA:**

Todo empregado que, em sua jornada de trabalho exerça a função exclusiva de caixa, deverá tê-la anotada em sua Carteira de Trabalho, recebendo, a título de quebra de caixa, o valor equivalente a 20% (vinte por cento) do salário de ingresso estipulado na cláusula 3ª, mensais.

**12.1** - Caso o empregador passe a adotar, a partir de 01.11.05, como norma da empresa, que não serão exigidas reposições de diferenças apuradas no caixa, ou no controle de valores, não ficará obrigado a efetuar o pagamento da verba a título de quebra-de-caixa.

## **13-JORNADA ESPECIAL DE 12X 36 HORAS:**

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de trabalho denominado “Jornada Especial”, com 12 (doze) horas efetivas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de repouso, para o serviço de vigia/vigilante.

**13.1** - Para os que trabalham sob a denominada “Jornada Especial”, as 12 (doze) horas serão entendidas como normais, sem incidência de adicional referido na cláusula 14ª, ficando esclarecido igualmente não existir horas extras no caso de serem ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso de horas seja compensado na semana seguinte, o que é próprio desta “Jornada Especial”.

## **14 - HORAS EXTRAS:**

As horas extras serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor do salário-hora normal.

**14.1** - Para a aplicação deste percentual sobre comissões, tomar-se-á, como base, o valor das comissões do mês.

**14.2** - As horas extras habituais integrarão, pela sua média dos 12 (doze) meses, o cálculo do 13o. salário e das férias.

**14.3.-** Quando o empregado vier a trabalhar em jornada extraordinária superior a 60 (sessenta) minutos, fica o empregador obrigado a fornecer lanche gratuito, de forma a recompor as energias do trabalhador, não integrando tal verba o salário para qualquer efeito.

## **15- BANCO DE HORAS**

Fica estipulado que os empregadores poderão reduzir ou acrescer a jornada diária de trabalho dentro dos limites das 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ficando estipulado que a redução ou acréscimo não poderá extrapolar as 2 (duas) horas tanto a mais quanto a menos.

**15.1** - Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas pelo qual horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, nos limites de duas diárias durante o mês, poderão ser compensadas dentro do prazo de 120 (cento e vinte) dias após o mês da prestação da hora trabalhada, com reduções de jornada ou folgas compensatórias.

**15.2** - Se no decorrer dos 120 (cento e vinte) dias as horas extras não forem efetivamente compensadas, as mesmas deverão ser pagas como extras, ou seja, o valor da hora normal será acrescido do adicional de horas extras estipuladas nesta Convenção Coletiva.

**15.3** - Caso sejam concedidas pela empresa reduções ou folgas compensatórias além do número das horas extras efetivamente prestadas, o excesso não poderá ser descontado dos salários dos trabalhadores após o prazo de compensação.

**15.4** - Para efeito de acúmulo das horas a serem compensadas, fica estipulado que nas empresas será criado um “Banco de Horas” onde cada empregado terá seus créditos e débitos. Ressalte-se que tais, crédito e débitos deverão ser compensados no período de 120 (cento e vinte) dias.

## **16 - REGISTRO MECÂNICO:**

Para os estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados será obrigatória a anotação da hora de entrada e da saída com registros mecânicos, eletrônicos ou manuais, devendo ser assinalados os intervalos para repouso.

**16.1** - O registro da jornada extraordinária será feito no mesmo documento em que se anotar a jornada normal.

## **17 - ESTABILIDADE DA GESTANTE:**

Até que seja promulgada Lei Complementar, fica estabelecida a estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença oficial do INSS.

**17.1** - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de 01 (uma) hora cada um.

**17.2** - Obriga-se que a gestante apresente o atestado médico relativo à gravidez, ao empregador, no máximo de até 60 (sessenta) dias após o término do aviso prévio, sob pena de não fazer jus ao salário por dias não trabalhados.

#### **18 - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR:**

Ao comerciário que retornar da prestação do serviço militar obrigatório, garante-se o emprego pelo prazo de 60 (sessenta) dias, a contar de sua apresentação ao empregador, o que deverá ocorrer no prazo de 30 (trinta) dias do seu desligamento do serviço militar (Lei 4375/64, Artigo 60).

#### **19 - PRORROGAÇÃO JORNADA ESTUDANTE:**

Por esta Convenção fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do comerciário estudante, cursando o 1º grau, 2º grau, curso preparatório de ingresso em curso superior, , curso de formação profissional ou curso profissionalizante, durante o período letivo.

**19.1 - AUSÊNCIA DO ESTUDANTE PARA PROVA:** Se o horário de prova escolar coincidir com o horário do trabalho, o comerciário estudante terá abonado o tempo de ausência necessário à prova, desde que pré-avise o empregador com 48 (quarenta e oito) horas e comprove sua presença à mesma.

**19.2 - HORÁRIO ESTUDANTE:** Ao comerciário estudante de curso regular, fica assegurado o direito de sair do serviço uma hora antes do início da primeira aula, vigorando esta norma tão somente durante o período letivo.

#### **20 - CONVÊNIO ESCOLA:**

Recomenda-se às empresas que firmem convênios com escolas particulares, com vistas à concessão de bolsas de estudo a seus empregados.

#### **21 - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciarão local ou manterão convênios, com creches para a guarda de seus filhos em período de amamentação, de acordo com a C.L.T., art. 389, parágrafos 1o. e 2o.

#### **22 - EXIGÊNCIAS DO ART. 389, PARÁGRAFO 1o., DA C.L.T.**

Para se desincumbirem das exigências contidas no parágrafo 1o. do artigo 389 da C.L.T., as empresas poderão estabelecer convênios com creches, através dos quais se obriguem ao pagamento mensal da importância de meio salário mínimo por filho de suas empregadas, durante 18 meses após o retorno da licença maternidade e enquanto perdurar o vínculo empregatício. A presente cláusula não tem natureza nem caráter salarial.

#### **23 - DURAÇÃO TRABALHO DO MENOR:**

A compensação ou prorrogação da duração diária de trabalho de menores, obedecidos os preceitos legais (CLT arts. 411, 412, e 413), fica autorizada, atendidas as formalidade seguintes:

**23.1** - Manifestação de vontade, por escrito, por parte do empregado, assistido o menor por seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste o horário normal e o horário compensável ou prorrogável.

**23.2** - Serão consideradas como compensadas, não sujeitas a acréscimos salariais, as horas acrescidas em um ou mais dias da semana e com a correspondente diminuição em outros dias: as horas excedentes desse horário contratual serão consideradas como horas extras sujeitas ao adicional previsto na cláusula 14ª.

**23.3** - As regras constantes desta cláusula serão aplicadas às compensações ou prorrogação, dentro do horário diurno, isto é, até as 22 horas, observada a legislação municipal sobre o funcionamento do comércio.

#### **24 - ENVELOPE DE PAGAMENTO:**

No ato do pagamento do salário os empregadores deverão fornecer aos empregados envelopes ou documento similar que, contendo identificação da empresa, discrimine o valor do salário pago e respectivo descontos, sendo que uma via, obrigatoriamente, ficará em poder do empregado.

#### **25 - ABONO DE FALTAS:**

Quando o filho menor de 12 anos necessitar de acompanhamento da mãe, para fins de consultas ou atividades afins, o atestado médico e/ou odontológico abonará a falta da mãe. Esses atestados terão validade quando emitidos por qualquer entidade pública ou conveniada.

#### **26 - FALTAS E HORAS ABONADAS:**

O empregado poderá ausentar-se do serviço, sem prejuízo de sua remuneração nos seguintes casos e ainda naqueles previstos da CLT:

- a) Por 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendentes, descendentes, irmãos.
- b) Por 02 (dois) dias em caso de falecimento de sogra e sogro.

### **27 - UNIFORMES:**

O empregador que determinar o uso de uniforme deverá fornecê-lo gratuitamente a seus empregados, exceto calçados, salvo se o serviço exigir calçado especial.

**27.1** - Ocorrendo o desconto indevido e não ressarcido pelo empregador, no prazo de 5 (cinco) dias do aludido desconto, o empregado será reembolsado do valor, com acréscimo de 30% (trinta por cento) e correção pelo IGPM - "Pro Rata" a título de reparação.

**27.2** - Fornecimento de EPI: Fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI) de acordo com normas regulamentadoras do MTB.

### **28 - ADEQUAÇÃO DA JORNADA:**

É permitido que os empregadores escolham os dias da semana (de segunda a sábado) em que ocorrerão reduções da jornada de trabalho de seus empregados, para adequá-las às 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

### **29 - ALIMENTAÇÃO:**

As empresas fornecerão para todos os seus empregados que estejam lotados nas regiões integrantes da base territorial do Sindicato Profissional, CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS, tradicional, de 25 Kg (vinte e cinco quilos), facultado-se o cumprimento dessa obrigação mediante a concessão de "ticket-cesta", "vale compra" ou ordem de retirada similar, correspondente ao valor da cesta básica em questão, desde que o empregado tenha comparecido para o trabalho durante todos os dias do mês anterior, excetuadas as faltas justificadas e/ou abonadas e, ainda, que a somatória de seus eventuais atrasos não ultrapasse 90 (noventa) minutos relativamente a esse mesmo período.

**29.1 - CONVÊNIO ALIMENTAÇÃO:** Recomenda-se às empresas para que façam convênios para o fornecimento de alimentação aos seus empregados, na forma da Lei Nº 6.321, de 14.04.76, regulamentada pelo Decreto No. 78.676, de 08.11.76, que dispõe sobre a dedução do lucro tributário para fins de Imposto de Renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação aos empregados.

### **30 - DIA DO COMERCIÁRIO:**

Fica fixado como dia do comerciário a terceira 2a. feira do mês de outubro, e que será comemorada na 2a. feira de carnaval de 2.006, atribuindo-se a tal dia efeito de feriado integral.

**Parágrafo Único:** O empregado dispensado antes de fazer gozo da folga mencionada terá direito a indenização correspondente à 01 (um) dia de sua remuneração.

### **31 - ANTECIPAÇÃO DE SALÁRIOS:**

As empresas se obrigam a adiantar a seus empregados, a título de antecipação de salários, até o dia 15º dia após o último pagamento salarial de cada mês, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário que o empregado percebeu no mês anterior.

**31.1** - Aos denominados comissionistas puros ou mistos, a antecipação de que se trata a cláusula será, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do valor da garantia-mínima devida no mês.

**31.2** - Quando o dia determinado no "caput" coincidir com dia não útil para a empresa, a antecipação de que trata a cláusula poderá ser feita no primeiro dia útil seguinte.

### **32 - ARMÁRIOS:**

Manutenção pelas empresas, de armários individuais, vestiários, sanitários e, quanto aos 02 (dois) últimos, proibido o uso comum para ambos os sexos, nos termos da Portaria No. 3.214/78 do Ministério do Trabalho.

### **33 - CHEQUES NOMINATIVOS:**

As empresas se obrigam a efetuar os pagamentos das rescisões de contrato de trabalho com menos de 01 (um) ano de serviço, preferencialmente em cheques nominativos.

### **34 - RELAÇÃO NOMINAL EMPREGADOS:**

Os empregadores remeterão ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Belo Horizonte e Região Metropolitana, dentro do prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recolhimento da Contribuição dos seus empregados, relação nominal desses empregados contribuintes indicando a função de cada um, o salário percebido no mês a que corresponder a contribuição e o respectivo valor recolhido - Portaria No. 3.233/83.

**34.1** - Recomenda-se às empresas que lancem na CTPS do empregado o nome do Sindicato favorecido ou as iniciais "SEC-BH-RM" quando fizerem a anotação da contribuição sindical, em vez de simplesmente, "Sindicato de Classe".

### **35 - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO - DISPENSA POR ESCRITO:**

No ato da dispensa do empregado, a empresa deverá comunicá-la por escrito, sob pena de, assim não procedendo considerar dispensa sem justa causa. Quando houver dispensa do cumprimento do aviso prévio a mesma deverá ser expressamente manifestada pelo empregador.

**35.1** - Após comunicação da demissão, a CTPS será obrigatoriamente apresentada pelo empregado à empresa, contra-recibo, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, para que esta, em igual prazo, anote a data da saída e devolva ao empregado contra-recibo.

### **36 - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO:**

Na época da rescisão contratual a empresa fornecerá, ao empregado, uma via do atestado de afastamento e salário.

### **37 - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA:**

Mantidas as situações mais vantajosas já existentes aos empregados com 10 anos contínuos ou mais de serviços na empresa que estiverem a um máximo de 09 (nove) meses da aquisição da aposentadoria, fica assegurado emprego e salário até o dia que completar tempo de serviço necessário à aposentadoria, exceto nas demissões por justa causa.

### **38 - TAXA DE CONFERÊNCIA:**

Livre e espontaneamente, os convenentes decidiram aqui ajustar que, quando das conferências de rescisões contratuais, o Sindicato dos Empregados no Comércio de Belo Horizonte e Região Metropolitana poderá cobrar uma taxa de até o equivalente a R\$ 10,00 (dez reais), de cuja importância dará recibo ao empregador.

**38.1** - Com o propósito de manter e defender a tradicional respeitabilidade da assistência que presta (parágrafo 1o., art. 477/CLT).O Sindicato dos Empregados no Comércio de Belo Horizonte e Região Metropolitana se compromete a advertir sempre às partes sobre a necessidade de bem conferir os cálculos, a fim de evitar questionamentos judiciais relativos às rescisões por ele homologadas.

### **39 - FISCALIZAÇÃO DRT:**

Compete a Delegacia Regional do Trabalho a fiscalizar a presente Convenção, em todas as suas cláusulas.

**39.1** - As empresas que deixarem de cumprir as cláusulas que consistem em obrigação de fazer, constantes da presente convenção, ficam sujeitas à multa equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário de ingresso estipulado na cláusula 3ª, revertidos em favor dos empregados que efetivamente sofrerem o dano.

### **40 - ATESTADO MÉDICO:**

A empresa que não puder atender o empregado através do serviço médico e/ou odontológico próprio, ou em convênio com clínica particular, será obrigada a aceitar atestado médico e/ou odontológico do Sindicato dos Empregados no Comércio de Belo Horizonte e Região Metropolitana, consoante as normas da Portaria No. 3291, de 20.02.84, do Senhor Ministro da Previdência e Assistência Social (D.O.U. de 21.02.84).

**40.1** - Relativamente ao atestado acima referido, compromete-se o Sindicato dos Empregados no Comércio de Belo Horizonte e Região Metropolitana, pela sua Chefia Médica, a proceder a revisão do respectivo exame, quando solicitado por médico de confiança da empresa ou fundamentada por esta.

### **41 - TRANSFERÊNCIA DO EMPREGADO:**

As despesas resultantes da transferência nos termos do que dispõe o art. 470/CLT, ocorrerão por conta do empregador.

### **42 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:**

Conforme determina o artigo 8o., inciso IV, da Constituição Federal, as empresas se obrigam a descontar, como simples intermediárias, de todos seus empregados, associados ou não do Sindicato, sejam ou não beneficiados pela presente Convenção, para desenvolvimento educacional de seus associados, aprimoramento de assessoria técnica, desenvolvimento imobiliário e assistencial da referida Entidade, a importância de 6% ( seis por cento) sobre a remuneração dos meses de março de 2.006 e outubro de 2.006, de cada empregado, sendo distribuída: 92% (noventa e dois por cento) para o Sindicato Profissional; 6% (seis por cento) para a Federação dos Trabalhadores no Comércio e Congêneres do Estado de Minas Gerais; e, 2% (dois por cento) para a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio; respeitado o limite de R\$ 88,00 (oitenta e oito reais).

Após a assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, o empregado poderá se opor aos descontos de que trata a presente cláusula, manifestando-se, por escrito, na sede do Sindicato, no prazo de 10 (dez) dias.

**42.1** - As importâncias descontadas deverão ser recolhidas até os dias 12 do mês subsequente ao do desconto, que em impresso próprio fornecido pelo Sindicato Profissional, junto à Caixa Econômica Federal - CEF, Agência Inconfidência - rua Curitiba, 888, conta nº 085.003.500.207-7. O não recolhimento dentro dos prazos, acarretará à empresa, multa de 2% (dois por cento) sobre o valor, juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês e correção com base na variação do INPC/IBGE ou outro índice que venha a substituí-lo, devendo os empregadores encaminharem cópia da comprovação do recolhimento ao Sindicato Profissional, acompanhada da relação dos empregados, da qual constem os cargos e salários anteriores e o reajustados.

**42.2** - Os empregados desligados antes da data limite do pagamento, terão descontada a contribuição assistencial em tela por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, fazendo esse pagamento nessa mesma ocasião, desde que tenha tido recolhimento anterior comprovado.

#### **43- CÁLCULO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO DO COMISSIONISTA:**

Para efeito de pagamento de férias, 13º salário e rescisões de contrato do comissionista, serão tomados por base de cálculo os últimos 6 (seis) meses, exclusivamente, sobre as comissões, repouso e prêmio. Aos empregados que percebem parte fixa mais comissões, aplica-se o mesmo cálculo, que será acrescido da parte fixa do mês.

#### **43.1 - INÍCIO DAS FÉRIAS:**

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados.

#### **44 - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO:**

As empresas adiantarão 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, por ocasião das férias, nos termos da lei independentemente de solicitação expressa do empregado nesse sentido.

#### **45 - RETORNO DE FÉRIAS:**

Caso o comerciário seja dispensado de suas funções nos 30 (trinta) dias subsequentes ao seu retorno de férias, a empresa se obrigará a conceder-lhe aviso-prévio de 45 dias.

#### **46 - FORNECIMENTO DE LEITE:**

As empresas se obrigam ao fornecimento de leite, conforme determina a legislação aos comerciários que atuem em locais insalubres.

#### **47 - ADICIONAL NOTURNO:**

A remuneração do trabalho noturno será de 30% (trinta por cento) para os fins do artigo 73 da CLT.

#### **48- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:**

(De acordo com o disposto nos Artigos 8o., IV, da C. F. e 513, e, da C.L.T.): Conforme deliberação tomada em Assembléia-Geral Extraordinária do SINDISIDER, as empresas distribuidoras de produtos siderúrgicos, abrangidas pela presente negociação coletiva de trabalho, a título de Contribuição Assistencial Patronal, deverão pagar ao SINDISIDER a importância de R\$ 1.500,00 (Um mil e quinhentos reais), com vencimento no dia 31 de janeiro de 2.006, mediante boleto bancário a ser enviado pelo referido Sindicato Patronal à empresa devedora.

**Parágrafo Primeiro:** - Fica, entretanto, facultado à empresa devedora, comprovar, através de envio, até o dia 05 de janeiro de 2006, por AR Postal, à Secretaria do SINDISIDER, sita na Rua Cardeal Arcoverde, 1745, 7o. andar, São Paulo, CEP: 05407-002, de cópia autenticada da Guia de Recolhimento do FGTS, relativo ao mês de novembro de 2005, dela constando o número total de seus empregados existente no aludido mês, para que a mencionada Contribuição Assistencial Patronal passe a ser devida, com os mesmos vencimentos e formas de cobrança, de acordo com a seguinte tabela:

<b>NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS DA EMPRESA DEVEDORA EXISTENTE EM NOVEMBRO/2005</b>	<b>VALOR DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL DEVIDA AO SINDISIDER</b>
de 00 a 50	R\$ 350,00
de 51 a 100	R\$ 700,00
acima de 100	R\$ 1.500,00

**Parágrafo Segundo:** - A falta de recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal aqui aludida em seu vencimento, acarretará a imediata execução judicial da dívida, acrescida da multa de 10% (dez por cento) sobre o valor do principal, corrigido monetariamente, com base na variação do TR (Taxa Referencial), ou qualquer outro índice que venha a substituí-lo e de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, calculados dia a dia, montante esse devido desde o seu vencimento até a data do efetivo pagamento, sobre o qual, ainda, incidirão honorários de Advogado de 20% (vinte por cento) sobre o valor total do débito e reembolso das despesas de custas extra e judiciais despendidas em função da cobrança da Contribuição não paga.

**49- COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE:**

No caso de acidente do trabalho, que resulte internação hospitalar do empregado, desde que o acidente ocorra no ambiente de trabalho e durante a jornada de trabalho a empresa fica obrigada a dar imediata ciência, à sua família no endereço que consta de sua ficha de registro.

**50 - VIGÊNCIA :**

Vigência da norma coletiva por 12 (doze) meses, de 1º de novembro de 2005 a 31 de outubro de 2.006, com reafirmação da data-base da categoria profissional, em 1º de novembro. Por estarem justos e acertados e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenientes a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em suas 08 (oito) vias, para o fim específico a que se destina.

Belo Horizonte, 09 de Dezembro de 2.005.

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO  
DE BELO HORIZONTE E REGIÃO METROPOLITANA**  
*JOSÉ ALVES PAIXÃO*  
Presidente

**SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS  
DE PRODUTOS SIDERÚRGICOS - SINDISIDER**  
*ANDRÉ ZINN*  
Presidente

