



Sindicato dos Empregados no Comércio
de Belo Horizonte e Região Metropolitana

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2005 REGIÃO METROPOLITANA 2006

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO CELEBRADA ENTRE O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE BELO HORIZONTE E REGIÃO METROPOLITANA, E A FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, CONFORME AS SEGUINTEs CLÁUSULAS E CONDIÇÕES:

PRIMEIRA - REAJUSTE SALARIAL

A Entidade Patronal concede à categoria profissional representada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Belo Horizonte e Região Metropolitana, no dia 1º de dezembro de 2005 - data-base da categoria profissional -, reajuste salarial a incidir sobre os salários vigentes no mês de aplicação do índice de proporcionalidade abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO E DE INCIDÊNCIA DO REAJUSTE	ÍNDICE	FATOR DE MULTIPLICAÇÃO
Até dezembro/04	5,53%	1,0553
janeiro/05	5,06%	1,0506
fevereiro/05	4,59%	1,0459
março/05	4,12%	1,0412
abril/05	3,65%	1,0365
maio/05	3,19%	1,0319
junho/05	2,73%	1,0273
julho/05	2,27%	1,0227
agosto/05	1,81%	1,0181
setembro/05	1,35%	1,0135
outubro/05	0,90%	1,0090
novembro/05	0,45%	1,0045

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Na aplicação dos índices acima já se acham compensados os aumentos espontâneos e/ou antecipações salariais, concedidos no período de 1º de dezembro de 2004 a 30 de novembro de 2005.

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

PARÁGRAFO TERCEIRO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica aos empregados representados pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Belo Horizonte e Região Metropolitana dos seguintes municípios: **CAETÉ, LAGOA SANTA, NOVA LIMA, PEDRO LEOPOLDO, RAPOSOS, RIBEIRÃO DAS NEVES, RIO ACIMA, SABARÁ, SANTA LUZIA e VESPASIANO.**

SEGUNDA - SALÁRIO DA CATEGORIA

As partes ajustaram que o menor salário a ser pago à categoria profissional e de ingresso, a partir de 1º de dezembro de 2005, será de R\$ 335,00 (trezentos e trinta e cinco reais) mensais.

TERCEIRA - GARANTIA-MÍNIMA

Aos denominados comissionistas puros, isto é, aos que perceberem somente salário à base de comissões, fica concedida uma garantia-mínima mensal no valor de R\$ 352,00 (trezentos e cinquenta e dois reais). Aos denominados comissionistas mistos, isto é, os que

percebem parte fixa mais comissões, fica concedida uma garantia-mínima mensal no valor de R\$ 335,00 (trezentos e trinta e cinco reais).

PARÁGRAFO ÚNICO

Aos comissionistas puros que auferirem comissões mensais em valor superior ao da garantia-mínima estipulada nesta cláusula, serão concedidos prêmios mensais de R\$ 34,00 (trinta e quatro reais). Aos comissionistas mistos que auferirem comissões mensais em valor superior ao da garantia-mínima estipulada nesta cláusula, serão concedidos prêmios mensais de R\$ 17,00 (dezesete reais).

QUARTA - SALÁRIO MISTO - APLICAÇÃO

Os empregados que percebem salário misto (parte fixa mais comissões) terão a correção ajustada na cláusula primeira a ser aplicada somente sobre a parte fixa do salário.

QUINTA - QUEBRA-DE-CAIXA

Todo empregado que em sua jornada de trabalho exerça a função exclusivamente de caixa, deverá tê-la anotada em sua carteira de trabalho, recebendo, a título de quebra-de-caixa, o valor mensal de R\$ 18,50 (dezoito reais e cinquenta centavos), por essa função.

PARÁGRAFO ÚNICO

Caso o empregador passe a adotar, a partir de 1º de dezembro de 2005, como norma da empresa, que não serão exigidas reposições de diferenças apuradas no caixa, ou no controle de entrega de valores, não ficará obrigado a pagar a verba a título de quebra-de-caixa.

SEXTA - EMPREGADO ESTUDANTE

Fica assegurada ao empregado-estudante, nos dias de provas escolares que coincidam com o horário de trabalho, sua ausência da empresa, duas (02) horas antes e até uma (01) hora após o término da prova ou exame, desde que pré-avise o empregador com um mínimo de 24 (vinte e quatro) horas, e, depois, comprove o seu comparecimento às provas ou exames, por documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

SÉTIMA - UNIFORME

Fica estabelecido que o empregador fornecerá, gratuitamente uniforme, ao empregado, quando de uso obrigatório, inclusive calçados, se exigido de determinado tipo.

OITAVA - HORAS EXTRAS

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

NONA - DIA DO COMERCÍARIO

No tocante ao Dia do Comerciarío as partes transigiram e transacionaram, ficando acertado que será comemorado na segunda-feira de Carnaval (27/02/2006).

PARÁGRAFO ÚNICO

O empregador que não dispensar o empregado de prestar serviço na referida segunda-feira de Carnaval, deverá conceder-lhe uma folga compensatória no decorrer dos 90 (noventa) dias que se seguirem a essa segunda-feira, sob pena de pagamento, em dobro, desse feriado trabalhado.

DÉCIMA - ESTABILIDADE GESTANTE

Fica deferida a estabilidade provisória à empregada gestante, desde a concepção, pelo prazo de 60 (sessenta) dias a contar do término da licença oficial.

DÉCIMA-PRIMEIRA - FISCALIZAÇÃO - DRT

A Delegacia Regional do Trabalho em Minas Gerais é autorizada a fiscalizar a presente Convenção, em todas as suas cláusulas.

DÉCIMA-SEGUNDA - MENOR SALÁRIO NA FUNÇÃO

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

DÉCIMA-TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas, como intermediárias, descontarão da remuneração de todos os seus empregados, a importância de 4,5% (quatro vírgula cinco por cento) dos salários do mês de janeiro de 2006, e 4,5% (quatro vírgula cinco por cento) dos salários do mês de junho de 2006, respeitado o limite máximo de R\$ 94,00 (noventa e quatro reais), recolhendo os valores em prol da Entidade Sindical Profissional, a título de contribuição assistencial, como deliberada e aprovada pela Assembléia Geral, conforme artigo 8 da Convenção 95 da OIT, e na forma do Termo de Adesão ao Termo de Ajustamento de Conduta - TAC nº 454/2004, firmado perante o Ministério do Trabalho e Emprego, processo 46211.015793/2004-19, realizando o recolhimento através de guias próprias fornecidas pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Belo Horizonte e Região Metropolitana, junto à Caixa Econômica Federal - Agência Inconfidência, Rua Curitiba, nº 888 - Conta nº 085.003.500.207-7, até o dia 15 do mês subsequente ao desconto.

O não recolhimento dentro dos prazos acarretará, à empresa, multa de 2% (dois por cento) sobre cada valor, juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês e correção com base na variação do IGP-M, devendo os empregadores encaminhar cópia da comprovação do recolhimento ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Belo Horizonte e Região Metropolitana, acompanhada da relação dos empregados, da qual constem os salários anteriores e os reajustados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Fica assegurado o direito de oposição aos empregados, a ser exercido estritamente dentro dos primeiros 10 (dez) dias contados da data da celebração deste Instrumento, o qual deverá ser entregue à Entidade Profissional direta e pessoalmente, ou através de correspondência escrita de próprio punho do empregado, com "AR" (Aviso de Recebimento) postada até aquele 10º dia.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Os empregadores descontarão de todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva e que vierem a ser admitidos no curso da vigência do presente instrumento a importância referida na cláusula acima, até o 10º dia útil do mês seguinte após sua admissão. Tal importância deverá ser recolhida na forma do disposto na cláusula acima, tendo como base o salário de admissão.

DÉCIMA-QUARTA - ENVELOPE DE PAGAMENTO

No ato do pagamento de salários, os empregadores deverão fornecer, aos empregados, envelope ou documento similar que contenha o valor dos salários pagos e respectivos descontos.

DÉCIMA-QUINTA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

No ato da dispensa do empregado, a empresa deverá comunicá-la por escrito.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

No caso de concessão de aviso prévio pela empresa, o empregado poderá ser dispensado deste se, antes do término do aviso comprovar haver conseguido novo emprego, recebendo, na hipótese, apenas os dias efetivamente trabalhados.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Ocorrendo a hipótese do § 1º, fica facultado à empresa efetuar o pagamento das verbas rescisórias no primeiro (1º) dia útil imediato ao término do contrato.

DÉCIMA-SEXTA - SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

DÉCIMA SÉTIMA - RECEBIMENTO DE CHEQUES

É vedado às empresas descontarem, dos salários de seus empregados, as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos de clientes, desde que o empregado tenha cumprido as normas da empresa quanto ao recebimento de cheques.

DÉCIMA-OITAVA - FÉRIAS, 13º SALÁRIO E RESCISÃO DO COMISSIONISTA

Para efeito de pagamento de férias, 13º salário e rescisão contratual, será tomada por base de cálculo a média das comissões percebidas nos últimos 06 (seis) ou 12 (doze) meses, a que for maior.

DÉCIMA-NONA - ANTECIPAÇÃO DE SALÁRIOS - RECOMENDAÇÃO

Recomenda-se às empresas que antecipem, quinzenalmente, 40% do salário que o empregado recebeu no mês anterior.

VIGÉSIMA - ANOTAÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

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 da Classe**.

VIGÉSIMA-PRIMEIRA - ADEQUAÇÃO JORNADA DE TRABALHO

É permitido que os empregadores do comércio atacadista e varejista de cada cidade, escolham os dias da semana (de 2ª feira a sábado) em que ocorrerão reduções da jornada de trabalho de seus empregados para adequá-la às 44 horas semanais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas extras, pelo qual as horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a (02) duas horas diárias, durante o mês, poderão ser compensadas, no prazo de até 90 (noventa) dias após o mês da prestação da hora, com reduções de jornadas ou folgas compensatórias.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Na hipótese de, ao final do prazo do parágrafo anterior, não tiverem sido compensadas todas as horas extras prestadas, as restantes deverão ser pagas como horas extras, ou seja, o valor da hora normal, acrescido do adicional de horas extras, conforme previsto na cláusula 8ª desta Convenção Coletiva de Trabalho, observando-se o disposto no parágrafo único da referida cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Caso concedidas, pela empresa, reduções 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 (§ 1º).

PARÁGRAFO QUARTO

Recomenda-se às empresas que, quando a jornada extraordinária atingir as duas horas diárias, a empresa forneça lanche, sem ônus para o empregado.

VIGÉSIMA-SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Recomenda-se aos empregadores que façam para todos os seus empregados um seguro de vida em grupo.

VIGÉSIMA-TERCEIRA - JORNADA ESPECIAL DE 12 x 36 HORAS

Faculta-se a adoção do sistema de trabalho denominado "Jornada Especial", com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga, para o serviço de vigia.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para os que trabalham sob a denominada "Jornada Especial", as 12 (doze) horas serão entendidas como normais, sem incidência de adicional referido na cláusula 8ª (oitava), ficando esclarecido igualmente não existir horas extras no caso de serem ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio desta "Jornada Especial".

PARÁGRAFO SEGUNDO

Fica assegurado, no curso desta "Jornada Especial", um intervalo de 01 (uma) hora para repouso e refeição.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Não se aplica à hipótese específica desta cláusula as disposições contidas na cláusula 21ª desta Convenção.

VIGÉSIMA-QUARTA - DISPENSA DE MÉDICO COORDENADOR

As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) e menos de 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro I da NR 4, ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO.

PARÁGRAFO ÚNICO

O número de empregados a que se refere o *caput* desta cláusula será aferido computando-se a totalidade dos estabelecimentos da empresa.

VIGÉSIMA- QUINTA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, relativas ao 13º salário de 2005 e as relativas ao salário de dezembro de 2005 poderão ser pagas, sem qualquer acréscimo ou penalidade, juntamente com o salário do mês de janeiro de 2006.

VIGÉSIMA-SEXTA - REVISÃO

Na ocorrência de alteração do valor do salário-mínimo durante a vigência do presente instrumento, as partes retomarão a negociação coletiva para discutir e fixar o valor do piso salarial constante da Cláusula Segunda da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

VIGÉSIMA-SÉTIMA - VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência pelo prazo de 12 (doze) meses, ou seja, de 1º de dezembro de 2005 a 30 de novembro de 2006. O término da vigência da convenção não exclui as empresas da obrigação de cumprimento das suas cláusulas.

E, para que produza seus jurídicos efeitos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada em 08 (oito) vias de igual forma e teor, sendo levada a depósito e registro junto à Delegacia Regional do Trabalho em Minas Gerais.

Belo Horizonte, 22 de dezembro de 2005

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

**FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO
ESTADO DE MINAS GERAIS
RENATO ROSSI - PRESIDENTE**