# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE TIMÓTEO E CORONEL FABRICIANO - SECTEO–CF,** CNPJ n. 20.183.4448/0001-03, neste ato representado por sua presidente a Sr.ª **MILENE DE ALMEIDA SILVA NUNES**; e o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA, ATACADISTA DE BENS E SERVIÇOS DO VALE DO ACO - SINDCOMERCIO**, CNPJ n. 38.517.512/0001-00, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **JOSE MARIA FACUNDES**; celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

## CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de outubro de 2023 a 30 de setembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

**Parágrafo Único**: para manutenção dos salários e das demais cláusulas econômicas da Convenção Coletiva de Trabalho 2023-2025, ocorrerá Termo Aditivo em 1º de outubro de 2024.

## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

## CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de primeiro de outubro de 2023 as empresas representadas pelo SINDCOMÉRCIO abrangidas por este instrumento não poderão remunerar nenhum trabalhador no comércio de Timóteo e Coronel Fabriciano representado pelo SECTEO-CF, com salário inferior a R$1.597,00 (mil e quinhentos e noventa e sete reais).

## CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Fica convencionado entre as entidades signatárias deste instrumento coletivo que no dia primeiro de outubro de 2023, data base da categoria profissional, os empregadores aplicarão a correção salarial de 6,3% (seis vírgula três por cento) nas remunerações vigentes de seus empregados, utilizando o índice de proporcionalidade para os funcionários que foram contratados a partir de outubro de 2022, conforme parágrafo abaixo:

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

| Mês de Admissão e de Incidência do Reajuste | Índice em % | Fator de Reajuste |
|---|---|---|
| Até outubro 2022 | 6,30 | 1, 0630 |
| Novembro 2022 | 5,77 | 1,0577 |
| Dezembro 2022 | 5,22 | 1,0522 |
| Janeiro 2023 | 4,70 | 1,0470 |
| Fevereiro 2023 | 4,18 | 1,0418 |
| Março 2023 | 3,66 | 1,0366 |
| Abril 2023 | 3,14 | 1,0314 |
| Maio 2023 | 2,62 | 1,0262 |
| Junho 2023 | 2,10 | 1,0210 |
| Julho 2023 | 1,58 | 1,0158 |
| Agosto 2023 | 1,04 | 1,0104 |
| Setembro 2023 | 0,52 | 1,0052 |

**Parágrafo Segundo** – Poderão ser deduzidos, somente os aumentos decorrentes de antecipação salarial ocorrido após primeiro de outubro de 2023.

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

**Parágrafo Quarto** – As diferenças salariais e dos benefícios relativos aos meses de outubro, novembro e dezembro de 2023 e décimo terceiro salário poderão ser pagas em 2(duas) parcelas iguais, junto com a remuneração do mês de janeiro de 2024 e fevereiro de 2024.

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

Aos denominados comissionistas puros, isto é, aos que perceberem somente salários à base de comissões, fica garantida a remuneração mínima de R$1.597,00 (mil e quinhentos e noventa e sete reais) a partir de primeiro de outubro de 2023.

**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 quarta e seus parágrafos.

**Parágrafo Único** – Fica convencionado a garantia mínima mensal de R$1.597,00 (mil e quinhentos e noventa e sete reais), a partir de primeiro de outubro de 2023.

**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.

**CLÁUSULA OITAVA - DOCUMENTAÇÃO COMPROBATÓRIA**

A empresa deve fornecer ao empregado, quando solicitar sua assinatura, uma via de todo documento, por ele assinado, que seja pertinente à relação de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - No ato do pagamento de salários, os empregadores deverão fornecer aos empregados uma via do contra cheque ou documento similar que contenham o valor dos salários pagos e respectivos descontos.

**Parágrafo segundo** – Quando notificada por um dos sindicatos signatários, a empresa deverá apresentar ao mesmo, no prazo de 15 dias, os documentos comprobatórios de cumprimento das cláusulas da presente convenção coletiva de trabalho, sob pena de descumprimento deste instrumento coletivo.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas se obrigam a informar 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. A informação poderá ser repassada pela empresa, através do e-mail: secteo@gmail.com ou diretamente na sede e/ou sub sede do sindicato profissional.

**CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO SALARIAL/PAGAMENTO**

A empresa poderá 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 paga-lo integralmente ao empregado conforme percentual constante no "caput".

**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 pelo empregado.

**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 maquinas 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.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DE DÉCIMO TERCEIRO**

A primeira parcela do décimo terceiro salário deve ser pago até o dia 30 de novembro e a segunda até o dia15 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.

**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$ 121,00 (cento e vinte e um reais).

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

**Parágrafo Segundo** - A empresa que não cobrar do empregado as diferenças apuradas no caixa ou no controle de entrega de valores fica desobrigada do pagamento dessa gratificação.

**Parágrafo Terceiro** - O desconto das eventuais faltas não ocorrerá se o empregado não participar da abertura e fechamento do caixa.

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

**Parágrafo Quinto** - A empresa que pratica valor superior ao "caput" reajustará o valor em 6,3% (seis virgula três por cento).

**Parágrafo Sexto** – Os valores pagos como gratificação por quebra de caixa, determinada no "caput" da presente cláusula, integram a remuneração para pagamentos de FGTS, INSS, décimo terceiro salário, horas extras, férias e rescisões.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ABONO**
Será pago a todos os trabalhadores na remuneração de janeiro de 2024 e janeiro de 2025 a título de abono o valor de R$348,00 (trezentos e quarenta e oito reais), para cada ano.

**Parágrafo Primeiro** - O pagamento do abono respeitará a proporcionalidade de 1/12 (uns doze avos), para cada mês trabalhado a partir de primeiro de janeiro de 2023, sendo vedado o seu parcelamento/fracionamento e/ou pagamento mensal.

**Parágrafo Segundo** - A partir de janeiro de 2024, o empregado desligado da empresa terá direito à proporcionalidade de R$ 29,00 (vinte e nove reais) para cada mês trabalhado.

**Parágrafo Terceiro** – Os funcionários afastados por acidente do trabalho, doença ocupacional ou licença maternidade terão direito ao abono na forma prevista nesta cláusula, recebendo no mês de retorno ao trabalho.

**Parágrafo Quarto** – O abono referente a janeiro de 2025 será reajustado, através de termo aditivo a ser celebrado na próxima data base da categoria em 01° de outubro de 2024.

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

**Parágrafo Sexto** – Os valores pagos de acordo com o "caput" terão caráter indenizatório.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS**
Todas as horas extras serão remuneradas com um adicional no percentual de 100% (cem por cento) sobreo valor da hora normal.

**Parágrafo Primeiro** - O funcionário que estiver demitido, em gozo de férias ou de licença receberá do empregador as horas não compensadas acrescidas de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

**Parágrafo Segundo** – As horas dedicadas a balanços, balancetes, reuniões, palestras e treinamentos a ser realizada fora do horário de trabalho, serão consideradas como horas extraordinárias.

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

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

**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$138,00 (cento e trinta e oito reais).

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

**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$ 7,50 (sete reais e cinquenta centavos), por dia trabalhado. O lanche deve ser servido em local adequado para esse tipo de refeição.

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

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

Todas as empresas abrangidas por este instrumento 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 e urgência na base territorial do sindicato laboral e em todo Estado de Minas Gerais e emergência em todo território nacional.

b) Transporte 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$76,72 (sessenta e seis reais e setenta e dois centavos), 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$153,44 (cento e cinquenta e três reais e quarenta e quatro centavos) por dependente, bem como as coparticipações correspondentes, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, nos termos da Súmula 342, do tribunal Superior do Trabalho.

f) 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 eletivas não ultrapassará R$36,06 (trinta e seis reais e seis centavos), as consultas no pronto atendimento não ultrapassarão R$50,40 (cinquenta reais e quarenta centavos) nos demais procedimentos ambulatoriais e de exames será cobrado o percentual de 40% quarenta por cento do valor de cada procedimento, limitado ao valor de R$159,71 (cento e cinquenta e nove reais e setenta e um centavos) por procedimento.

g) Em caso de internamento clinico ou internamento cirúrgico e/ou obstetrício, poderá ser cobrado do funcionário uma franquia no valor máximo de R$120,06 (cento e vinte reais e seis centavos), por evento, que engloba as despesas oriundas do internamento.

h) O valor máximo dos descontos mensais do funcionário e seus dependentes, a título de coparticipação e franquia de internação, não poderão ultrapassar R$250,88 (duzentos e cinquenta reais e oitenta e oito centavos). Os restantes serão descontados nos meses subsequentes, observando o limite de faturamento por funcionário.

i) 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.

j) Faculta-se à empresa, com o consentimento do empregado, contratar junto à operadora, um plano de saúde com acomodação diferenciada, não podendo a parte da mensalidade que cabe ao trabalhador ultrapassar o limite de 50% (cinquenta por cento) do valor do plano contratado.

k) No ato da rescisão contratual, a empresa descontará do empregado as despesas oriundas do plano de saúde até o limite de 30% (trinta por cento) do valor líquido do Termo de Rescisão Contratual de Trabalho–TRCT, ficando a empresa obrigada a apresentar o detalhamento dos descontos referentes à coparticipação encaminhada pela operadora.

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

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

n) Sem prejuízo das demais penalidades impostas na CCT 2023-2025, a empresa que não tiver aderido ao Plano de Saúde dentro do prazo estabelecido no Adendo a CCT 2011/2013 e demais instrumentos coletivos, pagará ao funcionário, a título de indenização, o valor de R$153,44 (cento e cinquenta e três reais e quarenta e quatro centavos) por cada mês que o funcionário esteve desamparado dos benefícios do Plano de Saúde.

o) Ao admitir um funcionário, a empresa tem até 10 (dez) dias após o término do contrato de experiência para inclui-lo no plano de saúde. Caso não realize a inclusão, a empresa arcará com as responsabilidades descritas nas letras "m" e "n" desta cláusula.

p) O empregado recém-admitido pode abdicar dos benefícios do plano de saúde, desde que entregue até 05 (cinco) dias após o término do contrato de experiência no departamento pessoal da empresa 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.

q) 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 um prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a partir dessa notificação, para efetivar os mencionados pagamentos em atraso. Caso o empregado ainda não tenha passado pela perícia, as mensalidades e coparticipações poderão ser pagas assim que o trabalhador receber o primeiro pagamento do benefício de forma parcelada.

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

s) 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.

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

u) O possível reajuste do plano de saúde contratado pela empresa, acontecerá na data base da categoria e em negociação entre a operadora e os sindicatos signatários

**Parágrafo Primeiro:**
A empresa só poderá contratar uma operadora de plano de saúde que:

a) 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;

b) Assinarem com os sindicatos signatários um contrato coletivo empresarial 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 setembro de 2024.

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CRECHE E EDUCAÇÃO

Os sindicatos signatários se comprometem, a buscar formas de viabilizar financeira e tecnicamente, a implantação de creches para atender os filhos dos funcionários no comércio de Timóteo e Coronel Fabriciano.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - BONIFICAÇÃO CASAMENTO/OBITO

As empresas pagarão uma bonificação a seus empregados nos seguintes valores e condições:
R$322,00 (trezentos e vinte e dois reais) em razão de constituição válida de sociedade familiar, ou seja, constituição de casamento civil e ou contrato matrimonial em parcela única;

R$ 22.294,00 (vinte e dois mil duzentos e noventa e quatro reais) pelo óbito do funcionário.

**Parágrafo Primeiro**: A empresa empregadora terá o prazo de 30 (trinta) dias, após a entrega de documentos que comprovem a constituição válida de sociedade familiar, ou seja, constituição de casamento civil ou contrato matrimonial e óbito dos seus funcionários para realizar o pagamento dos valores determinados neste instrumento. Os documentos serão entregues em 2(duas) vias devendo a empresa assinar a via do empregado e devolver a este.

**Parágrafo Segundo**: A bonificação social pelo óbito será paga, seguindo a ordem preferencial do código civil, qual seja: cônjuge ou companheiro(a) estável nos termos da lei, filhos, pais irmãos.

**Parágrafo Terceiro:** A empresa filiada ao Sindcomércio Vale do Aço fica desobrigada ao pagamento determinado no caput desta cláusula, ficando o Sindcomércio Vale do Aço responsável pelo pagamento conforme benefícios e condições determinados da cláusula denominada "Programa Assistencial".

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO, RESCISÕES CONTRATUAIS**
Toda e qualquer modalidade de contrato de trabalho finalizado, por qualquer causa, que contam com 09 (nove) meses de duração ou mais, será obrigatoriamente conferido e homologado o TRCT no Sindicato da categoria profissional.

**a)** No ato da conferencia e homologação da rescisão do contrato de trabalho do empregado a empresa deve apresentar os seguintes documentos:
- 5 (cinco) vias de TRCT 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;
- Guias do Seguro desemprego;
- 3 (três) últimos contra cheque do empregado;
- 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 e sem ocorrência;
- Guia de Recolhimento do FGTS (GRF) que não aparecer no extrato;
- GRRF quitada e demonstrativo do trabalhador;
- CTPS atualizada e assinada ou digital;
- Exame demissional;
- PPP quando o empregado exercer atividade em área insalubre ou perigosa;
- Seis últimas guias pagas da mensalidade de Sócio ou Contribuição para Custeio da Atividade Sindical e da Taxa para efetividade dos benefícios do sindicato laboral;
- Chave de identificação;
- Comprovante do Plano de Saúde com nome do empregado e declaração de que o mesmo já é beneficiado de plano de saúde com a data de inclusão do mesmo.
- Doze últimas guias da contribuição assistencial ou certidão de regularidade do Sindcomércio.

**b)** O pagamento das verbas rescisórias e a homologação da rescisão contratual deverá ser efetuado nos seguintes prazos:
I. até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
II. 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.

**c)** 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 da CLT, equivalente ao último salário contratual revertida em favor do empregado.

**d)** Não será aplicada a referida multa caso o sindicato laboral não tenha vaga para homologação dentro do mencionado prazo, mediante declaração emitida pelo mesmo.

**§ 1°** – 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 03(três) dias, sob pena de pagamento de multa por atraso de rescisão, prevista na alínea "c" do parágrafo anterior.

**§ 2°** – A empresa deverá comprovar no ato da rescisão de contrato de trabalho, as faltas, as médias da comissão e seus reflexos e as 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.

**§ 3°** – Caso realize deposito bancário as verbas rescisórias, a empresa deverá orientar o funcionário a imprimir o extrato da sua conta, para apresentar no ato da homologação.

**§ 4°** – A ressalva na rescisão de contrato de trabalho deve ser justificada ou quitada em até10 (dez) dias uteis, da data da homologação, sob pena de cobrança judicial, além da multa por descumprimento deste instrumento, conforme sumula 330 do TST.

**§ 5°** – O empregado que durante o cumprimento do aviso prévio comprovadamente conseguir novo emprego, será automaticamente desligado da empresa, sem que este fato implique qualquer ônus para o empregador quanto ao pagamento dos dias restantes, sendo este mesmo direito assegurado aos empregados demissionários, conforme sumula 276 do TST, nestes casos, será registrado por data de saída do empregado o último dia trabalhado, como também o prazo para pagamento do acerto rescisório será de dez dias do último dia trabalhado, quando esse não for superior ao término do aviso.

**§ 6°** – No ato da dispensa do empregado, a empresa deverá comunicá-lo, por escrito, em três vias ficando o empregado com uma via. A forma de redução do aviso prévio trabalhado será escolhida pelo empregado, conforme prevê o parágrafo único do artigo 488 da CLT. No prazo de 5 (cinco) dias a empresa deverá notificar o empregado do dia e hora e local do acerto rescisório.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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:

| Tempo de Serviço | Aviso-Prévio Proporcional |
|---|---|
| Até 01 ano | 30 dias |
| de 01 ano e 1 dia até 2 anos | 33 dias |
| de 02 anos e 1 dia até 3 anos | 36 dias |
| de 03 anos e 1 dia até 4 anos | 39 dias |
| de 04 anos e 1 dia até 5 anos | 42 dias |
| de 05 anos e 1 dia até 6 anos | 45 dias |
| de 06 anos e 1 dia até 7 anos | 48 dias |
| de 07 anos e 1 dia até 8 anos | 51 dias |
| de 08 anos e 1 dia até 9 anos | 54 dias |
| de 09 anos e 1 dia até 10 anos | 57 dias |
| de 10 anos e 1 dia até 11 anos | 60 dias |
| de 11 anos e 1 dia até 12 anos | 63 dias |
| de 12 anos e 1 dia até 13 anos | 66 dias |
| de 13 anos e 1 dia até 14 anos | 69 dias |
| de 14 anos e 1 dia até 15 anos | 72 dias |
| de 15 anos e 1 dia até 16 anos | 75 dias |
| de 16 anos e 1 dia até 17 anos | 78 dias |
| de 17 anos e 1 dia até 18 anos | 81 dias |
| de 18 anos e 1 dia até 19 anos | 84 dias |
| de 19 anos e 1 dia até 20 anos | 87 dias |
| de 20 anos e 1 dia até 21 anos | 90 dias |

**Parágrafo Segundo** - No caso de pedido de demissão permanece a aplicação do aviso prévio de 30 (trinta) dias, bem como as regras inerentes a este aviso.

**Parágrafo Terceiro** - Ao completar 15 (quinze) dias de acréscimo, deverá ser indenizado os reflexos de 13ºsalário, férias e FGTS.

**Parágrafo Quarto** - Para cálculo do valor do acréscimo aos comissionistas será tomada por base a média das seis ou doze últimas remunerações dos meses trabalhados, prevalecendo a média mais benéfica para o empregado.

**Parágrafo Quinto** – Os dias acrescidos ao aviso prévio de 30 (trinta) dias, em decorrência do tempo de trabalho, deverão ser indenizados.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE EM CASO DE ADOÇÃO**
Fica garantido à empregada adotante um período de estabilidade no emprego de 60 dias após a adoção.

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SETIMA - JORNADA DE TRABALHO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO LOJISTA**
A jornada de trabalho dos empregados no comércio lojista será entre as 08 horas e 19 horas de segunda-feira a sexta-feira e entre as 08 horas e 13 horas aos sábados, respeitando as 44 horas semanais.

**Parágrafo Primeiro** – Em cumprimento a LEI Nº 12.790 de 14 de março de 2013 (Art. 3º, § 1º), somente mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho poderá ser alterada a jornada normal de trabalho estabelecida no caput.

**Parágrafo Segundo** – Desde que provocado pela entidade representante patronal do comércio, nas datas tradicionalmente comemoradas nos municípios de Timóteo e Coronel Fabriciano, quais sejam: véspera do dia das mães, namorados, pais, crianças e natal após consulta aos trabalhadores, o sindicato laboral através de negociação com o sindicato da categoria econômica poderá celebrar convenção coletiva de trabalho, especificamente, para o funcionamento do comércio lojista em horário estendido, com a prorrogação da jornada de trabalho dos empregados, com as devidas normas para compensação das horas extraordinárias.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ACORDOS DE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**
O acordo para prorrogação e compensação de horário de trabalho, nas empresas de Gêneros Alimentícios, bem como para supressão, redução ou fracionamento de intervalos, previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), somente terão validade se firmados no âmbito dos sindicatos convenentes, sendo vedadas quaisquer avenças acerca desses direitos por via de Acordos Individuais.

**Parágrafo Primeiro** – Acordo referente ao banco de horas e/ou escalas diferenciadas, jornadas especiais, intervalos interjornadas e jornada intermitente, dentre outros, deverão levar em conta a especificidade e o processo de trabalho de cada seguimento empresarial e de cada empresa em particular.

**Parágrafo Segundo** – Caso a empresa ou o seguimento empresarial queira implementar quaisquer dos mencionados sistemas, deverá requerer autorização a Comissão Paritária, composta pelas entidades convenentes, que avaliará o pedido. O requerimento deverá ser protocolizado na secretaria de ambas as entidades signatárias do Instrumento Coletivo.

**CLÁUSULA NONA - BANCO DE HORAS**

É facultada a empresa representada a utilização do sistema de compensação de horas extras, denominado banco de horas, no limite de duas horas diárias, de acordo com a legislação, devendo ser compensado no prazo de 7 (sete) dias após a prestações das horas.

**Parágrafo Primeiro** – Se no final do prazo estipulado as horas não tiverem sido compensadas, deverão ser pagas como horas extras.

**Parágrafo Segundo** – Caso concedido pelo empregador redução de jornada ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não constituirão crédito para a empresa.

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

**Parágrafo Quarto** - Em caso de compensação de jornada integral, não é permitido que a empresa exija que o trabalhador compareça no seu local de trabalho para registrar ponto.

**Parágrafo Quinto** - A empresa filiada ao Sindcomércio Vale do Aço poderá utilizar o sistema de compensação de horas extras, denominado banco de horas, no limite de duas horas diárias, de acordo com a legislação, devendo ser compensado no prazo de 60 (sessenta) dias após a prestações das horas, conforme benefícios da cláusula denominada "Programa Assistencial".

**Parágrafo Sexto** - Fica vedado a empresa abrangida por este instrumento a utilização do banco de horas para compensar horas extras realizadas no período de véspera das datas comemorativas e feriados. Essas horas serão regulamentadas por convenção coletiva de trabalho específica.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONDIÇÕES PARA TRABALHO AOS FERIADOS**

Fica estabelecido, com fundamentos no art. 30, I, da CF, na CLT artigo 70 c/c 68 e 69, bem como com o previsto na Lei 605/49 estipula, Decretos n°s 27.048/1949, 9.127/2017 e Leis 10.101/2000, 11.603/2007 a partir de 2007 e 12.790/2013, além das decisões judiciais nos processos RTOrd 0011568-09.2017.5.03.0034, que as empresas do comércio, conforme quadro de atividade previsto do art. 577 da CLT, com atividades na base territorial das entidades convenentes não poderão utilizar mão-de-obra dos trabalhadores nos dias de feriados.

**Parágrafo Primeiro** – A empresa que comercializa produtos de gêneros alimentícios e similares que por necessidade e/ou motivos relevantes queira funcionar e utilizar da mão de obra dos empregados nos feriados, deverão entabular acordo coletivo de trabalho específico junto ao Sindicato Profissional e Sindicato Patronal representativo.

**Parágrafo Segundo** – Nenhum empregado do segmento de que trata o parágrafo primeiro, abrangido por este instrumento poderá trabalhar mais de 06 (seis) dias sem folga, ficando garantido pelo menos 01 (uma) folga aos domingos a cada 02(dois) domingos trabalhados.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DIA DO COMERCIÁRIO**

Serão concedidas folgas remuneradas a todos os trabalhadores no comércio de Timóteo e Coronel Fabriciano, nas segundas-feiras de carnaval dos anos 2024 e 2025.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA 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 ou contrato matrimonial mais 3(três) dias consecutivos;

**III** – Nascimento de filho (licença paternidade): 5 (cinco) dias.

**Parágrafo Primeiro** – nas ausências legais estabelecidas nesta cláusula não será computado o dia do repouso semanal remunerado e feriado.

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

**Parágrafo Terceiro** - Quando o empregado já tiver cumprido acima de 50% da sua jornada diária, em caso de falecimento, as ausências legais contam a partir do dia seguinte.

**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, inclusive cursos técnicos e profissionalizantes sem prejuízo dos salários.

**Parágrafo Segundo** - Serão abonados os dias em que o empregado estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular ou Enem, OAB e Concursos públicos.

**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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PERÍODO DE FÉRIAS**
As férias, coletivas ou individuais, não poderão ter início dois dias que antecedem o feriado ou no dia de repouso, na forma do artigo 134, parágrafo terceiro da Lei nº. 5.452/43, ou em dias já compensados.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SETIMA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO**
O empregado terá direito de ausentar do trabalho para acompanhar filhos menores de 16 (dezesseis) anos ao médico, desde que comprove ausência através de Declaração de Acompanhante e/ou Atestado Médico fornecida pela unidade de saúde, podendo essas horas serem compensadas no banco de horas, no período de seis meses, respeitando o limite legal de duas horas diárias.

**Parágrafo Primeiro** – O funcionário terá tempo ilimitado para acompanhar seu filho portador de necessidade especial ao médico, mediante Declaração de Acompanhante e/ou Atestado Médico.

**Parágrafo segundo** – As faltas para acompanhar filhos menores de dezesseis anos durante o período de internação, inclusive domiciliar, serão abonadas mediante Declaração de Acompanhante e/ou Atestado Médico.

**Parágrafo terceiro** – Fica assegurado ao empregado a licença remunerada até 60 (sessenta) horas anuais para acompanhar filhos de dezesseis anos, pais ou conjugues, durante o período de internação ou em consultas e exames e demais procedimentos médicos que exija acompanhantes, mediante Declaração de Acompanhante e/ou Atestado Médico.

**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.

**Parágrafo Primeiro** - 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.

**Parágrafo Segundo** – O atestado médico pode ser: Atestado de Sanidade, Atestado Admissional, Atestado Demissional, Atestado de Afastamento, Atestado de Portador de Doenças, Atestados de Pericia Medica, Atestado Odontológico, e outros tipos de Atestados. Para se emitir o atestado é necessária alguma Observação, tais como: medico habilitado na forma da lei; ser subscrito (assinado) pelo médico que examinou o paciente; linguagem simples, clara e de conteúdo verídico, omitir a revelação explicita do diagnostico, salvo quando for caso de dever legal (solicitação judicial), justa causa ou pedido expresso do paciente, expressar as recomendações medicas 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, medico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal, medico de serviço sindical, medico de livre escolha do empregado no caso de ausência dos anteriores, na respectiva localidade em que trabalha.

**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.

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

**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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE**
As empresas fornecerão vale transporte em quantidade suficiente para o deslocamento do trabalhador da residência para a empresa e da empresa para residência.

**Parágrafo único** – A empresa fornecerá o vale transporte ao empregado quando solicitar sua participação em cursos ou comparecimento em exames ocupacionais.

## MANUTENÇÃO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÕES AO SINDICATO PROFISSIONAL**
De acordo com a deliberação dos trabalhadores, associados e não associados ao sindicato, em assembleias regularmente convocadas através de edital publicado no jornal Diário do Aço, edição do dia 22 de julho de 2023 – página 06, institucional, classificados, informativo o comerciário do mês de julho de 2023 e site institucional www.secteocf.com.br, 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, ocasião em que foi oportunizado o direito de oposição a todos que discordassem do desconto, foi fixada a Contribuição para Custeio da Atividade Sindical no valor de R$28,90 (vinte e oito reais e noventa centavos mensalmente e a Taxa Para Efetividade dos Benefícios no percentual de 60% (sessenta por cento) da remuneração diária do empregado anualmente, sendo obrigação da empresa promover o desconto e o repasse para o sindicato profissional nos termos dessa convenção.

§ 1º - como regra de transição relativo a decisão do Tribunal Superior do Trabalho no Processo nº TST-AIRR-11609-47.2015.5.03.0033 que homologou Instrumento de Transação (Titulo Executivo Judicial celebrado entre SECTEO-CF e Ministério Público do Trabalho), fica estabelecida, especificamente para essa CCT 2023-2025 o prazo improrrogável de 10(dez) dias, a partir de sua assinatura, para que o(a) trabalhador(a) compareça a sede e/ou subsede do sindicato, no horário de 9:00 ás 16:00 horas, para eventual exercício de direito de oposição às contribuições em favor deste entidade de forma pessoal e individual, através de formulário fornecido pela entidade.

§ 2º - A empresa deverá retirar o boleto no site do sindicato www.secteocf.com.br sistema prosindweb, após o cadastro da empresa e escritório contábil junto a entidade sindical.

§ 3º - As importâncias correspondentes a estes descontos serão recolhidas à entidade sindical no até o dia 10 (dez) de cada mês, através de boleto bancário fornecido pela entidade sindical ou na tesouraria do sindicato.

§ 4º - O não recolhimento das referidas contribuições no prazo mencionado acarretará em multa de 10% e juros de mora de 2% ao mês.

§ 5º - A Taxa de Efetividade dos Benefícios, decorrente de prévia e expressa anuência dos trabalhadores em assembleia, deverá ser descontada uma vez no ano, sempre no mês de abril de 2024 e abril de 2025, no percentual de 60% (sessenta por cento) da remuneração diária do empregado e repassada ao sindicato profissional, nos moldes previstos nessa cláusula, especialmente os §§ 3º, 4º e 5º supra.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE DE SÓCIO**
De acordo com o art.545 da CLT e a deliberação dos trabalhadores na AGE - assembleia geral extraordinária, as empresas deverão recolher na remuneração mensal dos empregados associados ao sindicato a mensalidade de sócio e realizar o devido repasse a entidade sindical.

§ 1º - O valor do desconto mensal autorizado pela AGE será de R$28,90 (vinte e oito reais e noventa centavos), devendo a empresa realizar o repasse a entidade sindical até o dia 10 (dez) de cada mês. O boleto deverá ser retirado no site do sindicato www.secteocf.com.br, sistema prosind web, após o cadastro da empresa e escritório contábil junto ao sindicato.

§ 2º - O não recolhimento da referida contribuição no prazo mencionado acarretará em multa de 10% e juros de mora de 2% ao mês.

§ 3º - O SECTEO-CF por liberalidade isenta os associados da Contribuição para Custeio da Atividade Sindical, devendo a empresa abster-se de realizar este desconto do associado.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES**
A empresa representada e abrangida por esse instrumento coletivo poderá realizar o pagamento da Contribuição Sindical, que será recolhida pela empresa representada, de uma só vez, anualmente, até o 31º (trigésimo primeiro) dia do mês de janeiro do ano obrigação, seguindo valores estabelecidos pela FECOMÉRCIO/MG (Federação do Comércio de Minas Gerais) e da Contribuição Confederativa, que será recolhida pela empresa representada de uma só vez, anualmente, até o 31º (trigésimo primeiro) dia do mês de maio do ano obrigação, seguindo valores estabelecidos pela FECOMÉRCIO/MG (Federação do Comércio de Minas Gerais).

**Parágrafo Primeiro** - A Contribuição Assistencial será recolhida mensalmente pela Empresa Filiada mensalmente, no valor de R$ 20,20 (vinte reais e vinte centavos) por funcionário, que será paga exclusivamente por boleto bancário. O valor deverá ser calculado conforme o número de funcionários que a empresa abrangida por esse instrumento possuir, conforme comprova a GFIP. Contribuição e valor aprovados em AGE de 21 de outurbro de 2023.

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

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PROGRAMA ASSISTENCIAL**
Cumprindo o que determina a legislação positiva quanto ao objetivo social do sindicato fica criado o Programa Assistencial. Com o intuito de garantir o funcionamento do Programa Assistencial, fora criado uma reserva financeira, conforme termos da A.G.E. De 10 de setembro de 2007, por meio da contribuição assistencial devida por todas as Empresas Filiadas ao Sindcomércio Vale do Aço.

**Parágrafo Primeiro** - O Programa Assistencial possui os seguintes projetos: Bonificação Social, Banco de Horas de 60 dias, Assistência ao crédito empresarial, Convênios com instituições de ensino técnico e superior, Seguro Empresarial, Assistência jurídica, Assessoria de Relação do Trabalho e Sindicais, Capacitação e Treinamento, Pesquisa de Opinião e Estatísticas e Banco de Empregos.

**Parágrafo Segundo** - A empresa representada pelo Sindcomércio Vale do Aço, para aderir ao Programa Assistencial, deverá assinar o "Termo de Filiação". A partir da assinatura, a empresa passa ser denominada Filiada e fará uso do direito e gozo das prerrogativas dos projetos do Programa Assistencial.

**Parágrafo Terceiro** - O Programa Assistencial é mantido pela Contribuição Assistencial patronal determinada neste instrumento, sendo obrigatório para as empresas filiadas o seu recolhimento correto e tempestivo.

**Inciso I** - A veracidade dos dados, a tempestividade e o calculado de acordo com os dados da GFIP/SEFIP da Contribuição Assistencial é de inteira responsabilidade da empresa filiada.

**Alínea "a"** - A empresa filiada, com o objetivo de não perder os benefícios do programa social, previsto nesta Cláusula, deverá indicar ao Sindcomércio Vale do Aço, o nome e o CPF do empregado que não constar na GFIP/SEFIP e ou pertencer à categoria 'profissional diferenciada'.

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

**Parágrafo Quarto** - O Sindcomércio Vale do Aço disponibilizará, para a empresa Filiada, "Certidão de Regularidade" visando demonstrar a tempestividade e o correto pagamento da contribuição Assistencial.

**Parágrafo Quinto** - Os projetos do Programa Assistencial denominados Assistência jurídica, Assessoria de Relação do Trabalho e Sindical Consultoria empresarial, Assistência contábil, Assistência ao crédito empresarial, Pesquisa de Opinião e Estatísticas, Capacitação e Treinamento, Banco de Empregos e Informativo Comércio em Ação, serão disponibilizados para a empresa Filiada nas unidades do Sindcomércio Vale do Aço de Coronel Fabriciano, Ipatinga e Timóteo.

**Parágrafo Sexto** - Os projetos do Programa Assistencial denominados Convênios com Instituições de Ensino Técnico e Superior e de Seguro Empresarial serão realizados nas Empresas/Instituições conveniadas e será comprovado o direito e o gozo através da apresentação Certidão de Regularidade.

**Parágrafo Sétimo** - O projeto do Programa Assistencial denominados Banco de Horas de 60 dias permite a Empresa Filiada a utilizar um banco de horas de até 60 dias para todos os seus funcionários, nas seguintes condições:

**Alínea "a"** - É facultada a empresa Filiada a utilização do sistema de compensação de horas extras, denominado banco de horas, no limite de duas horas diárias, de acordo com a legislação, devendo ser compensado no prazo de 60 (sessenta) dias após o mês das prestações das horas.

**Alínea "b"** - Se no final do prazo estipulado as horas não tiverem sido compensadas, deverão ser pagas como horas extras.

**Alínea "c"** - Caso concedido pelo empregador redução de jornada ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não constituirão crédito para a empresa, a ser descontado do empregado após o prazo previsto no caput.

**Alínea "d"** - As horas extras serão compensadas, preferencialmente, no dia anterior ou posterior à folga semanal do empregado, devendo ser comunicada, por escrito, com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

**Alínea "e"** - Fica vedada à empresa abrangida por este instrumento a utilização do banco de horas para compensar horas extras realizadas no período de vésperas e nas datas comemorativas e feriados. Essas horas serão regulamentadas por CCT específica.

**Parágrafo Oitavo** - O projeto do Programa Assistencial denominado Bonificação Social visa o pagamento das bonificações de casamento e óbito pelo Sindcomércio Vale do Aço ao empregado da empresa filiada, conforme as seguintes condições:

**Inciso I – VALORES**
R$ 322 (trezentos e vinte e dois reais) pela constituição válida de sociedade familiar, ou seja, constituição de casamento civil ou contrato matrimonial, sendo paga em parcela única, começando a contar 30 (trinta) dias após o protocolo em uma das secretarias do Sindcomércio Vale do Aço dos documentos solicitados e R$ 22.294,00 (vinte e dois mil e duzentos e noventa e quatro reais) pelo óbito, sendo paga em até cinco 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.

**Inciso II – CONDIÇÕES**
Todo empregado relacionado na GFIP/SEFIP da empresa filiada e pertencente à categoria convencionada. O empregado não relacionado na GFIP/SEFIP, por motivo de benefício previdenciário de auxilio doença ou auxilio acidente, terá o mesmo direito a Bonificação Social, excetuando o caso de aposentadoria por invalidez e de prestação de serviço militar, desde que comprovado o benefício previdenciário.

A solicitação do benefício da Bonificação Social deverá ser realizada em uma das unidades do Sindcomércio Vale do Aço e será submetida a análise e decisão da "Comissão de Análise" do Sindcomércio Vale do Aço, através de um processo administrativo próprio.
Os documentos para solicitação, análise e aprovação da Bonificação Social são: Cópia da certidão/documento: casamento, óbito, nascimento dos filhos, CPF e RG, CTPS (identificação e registro).

É responsabilidade de a empresa filiada fornecer no prazo de 10 (dez) dias, a partir do recebimento da solicitação do Sindcomércio Vale do Aço, os seguintes documentos: Termo de Adesão, Contrato Social e Alterações, cópia do livro de Registro de Empregados, 12 (doze) últimas GFIP/SEFIP.

A Bonificação Social pelo óbito será paga seguindo a ordem preferencial do Código Civil, qual seja: cônjuge ou companheiro (a) estável nos termos da lei, filhos, pais, irmãos, que deverá apresentar cópia do CPF e RG e/ou qualquer documentação que comprove sua condição e direito de pleitear o benefício.

**Inciso III – PERCA DO DIREITO**
A empresa filiada, com o objetivo de não arcar com as obrigações descritas na cláusula denominada Bonificação Social, 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'.

O prazo de requerimento dos benefícios elencados é decadencial de 180 (cento e oitenta) dias a partir da constituição do casamento/óbito.

**Parágrafo Nono** – O Sindcomércio Vale do Aço garante os mesmos benefícios da Bonificação Social para o empregador que esteja discriminado na Constituição Social da empresa filiada e/ou Alteração (s) Contratual(s) e esteja em plena atividade na empresa filiada.

**Inciso I –** É obrigatória a indicação por parte da empresa filiada, da (s) pessoa (s) constante (s) no quadro societário atualizado, sob pena de não recebimento do benefício. A empresa filiada enviará, ao Sindcomércio Vale do Aço, cópia da Alteração Contratual dos casos de inclusão e exclusão de sócios, até30 (trinta) dias após o registro. O prazo de requerimento dos benefícios elencados no caput desta cláusula é decadencial de 180 (cento e oitenta) dias a partir da constituição do casamento/óbito.

**Parágrafo Décimo** - 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 filiada.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO**
Aplica-se a toda atividade econômica do comércio, de acordo com o quadro anexo que se refere o art. 577da 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 2023, 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 2025.

**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.

**Parágrafo Quarto** – Havendo prorrogação da data-base, ficam mantidas todas as cláusulas previstas neste instrumento até a assinatura de uma nova Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Quinto** – As eventuais dúvidas, mau entendimento de cláusulas deste instrumento coletivo, definições de horários especiais, câmara de conciliação e julgamento, programa de apoio ao trabalhador e outros serão tratados pelos sindicatos signatários em "termo aditivo", que possui a mesma força de lei da Convenção Coletiva 2023-2025.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SETIMA - COMISSÕES INTERSINDICAIS

Fica instituída a comissão intersindical com membros do SECTEO-CF e do SINDCOMÉRCIO, com o objetivo de primar pela efetividade das cláusulas previstas no presente instrumento, bem como atuar na solução de conflitos coletivos de trabalho, além de promover a negociação permanente visando estabelecer, previamente, cláusulas para inserção na próxima CCT ou Termo de Aditamento a ser celebrado a qualquer tempo.

**Parágrafo Primeiro:** Os sindicatos convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo os seus representados, poderão efetivar a negociação e celebração de termos de compromisso, termos de ajustamento de conduta ou acordos coletivos de trabalho de qualquer natureza envolvendo quaisquer empresas da categoria econômica ora representada.

**Parágrafo Segundo:** na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias ou irregularidade em face da legislação trabalhista ou da presente Convenção Coletiva, também deverá ser comunicado, previamente, à entidade sindical patronal para que esta preste assistência e acompanhe os seus representados.

**Parágrafo Terceiro:** a comissão intersindical terá, também, como função elaborar e organizar os Acordos Coletivos sobre trabalho em Feriados, Jornada de Trabalho, Acordos de Prorrogação e Compensação de Horário de Trabalho e o Banco de Horas previsto neste instrumento coletivo.

**Parágrafo Quarto:** a comissão intersindical funcionará no âmbito do Sindicato Profissional, sendo que as atividades, os procedimentos e os valores dos serviços e atividades relacionadas as suas funções serão objeto de regulamento elaborados pelos sindicatos convenentes.

**Parágrafo Quinto:** a comissão intersindical fará estudo para a criação e funcionamento Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista – NINTER, previsto no art. 625-H, CLT, mediante cooperação técnica com o Programa Universitário de Apoio às Relações de Trabalho e à Administração da Justiça da Faculdade de Direito da UFMG, que se identifica pela designação PRUNART-UFMG.

**Parágrafo Sexto:** fica vedada a mediação, arbitragem e conciliação em matéria trabalhista fora do âmbito da comissão paritária, bem como a homologação de acordo extrajudicial com o trabalhador sem a assistência e acompanhamento do sindicato laboral, sob pena de multa equivalente a sua última remuneração, que será revertida, 50% em favor do trabalhador e 50% em favor do sindicato profissional.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL

As empresas com mais de 150 (cento e cinquenta) empregados, considerando todo o grupo econômico, liberarão os empregados eleitos dirigentes sindicais sem prejuízo de suas remunerações e demais benefícios até 72 (setenta e dois) dias anuais. O ônus com as liberações além das quantidades de horas determinado neste parágrafo será suportado pela entidade sindical laboral, salvo na ocorrência de acordo entre sindicato e empresa.

**Parágrafo Único** - Será permitido o livre acesso dos dirigentes sindicais do sindicato laboral e/ou pessoas por ele indicada aos estabelecimentos comerciais, durante o horário de expediente da empresa, para desempenho de suas funções sindicais, bem como, para distribuir material publicitário do sindicato, prestar informações e propor aos trabalhadores a sua filiação a entidade.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PENALIDADES POR DESCUMPRIMENTO**
O descumprimento das cláusulas da presente Convenção, acarretará as empresas o pagamento de multa de 1 (um) piso salarial da categoria, por empregado, devendo o referido valor ser revertido em 50% (cinquenta por cento) para o funcionário e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato profissional.

**Parágrafo primeiro** – 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** - No caso de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista na neste instrumento coletivo, fica facultado ao empregado reincidir o contrato de trabalho com base no artigo 483 da CLT – Consolidação das leis do trabalho.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DISPOSIÇÕES ORIENTATIVAS**
As presentes disposições orientativas abordadas são de mero caráter orientativo, não estando sujeitas às sanções deste instrumento, 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, descriminando-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 Medico 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 Sexto** - 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 Sétimo** – 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 pratica de danos, ofensas, intimidação ou insultos, abuso de poder ou sanções disciplinares injustas contra os empregados.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA- REGISTRO**

E para que se produzam seus efeitos jurídicos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada em duas vias de igual teor, registradas na Gerência Regional do Trabalho e Emprego.

Por estarem certos das cláusulas acima assinam esta Convenção em 14 de dezembro de 2023.

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE TIMÓTEO E CORONEL FABRICIANO - SECTEO – CF**

**Milene de Almeida Silva Nunes - CPF: 060.127.466/01**

**SINDICATO DO COMÉRCIO DE BENS E SERVIÇOS DO VALE DO AÇO SINDCOMÉRCIO**

**José Maria Facundes - CPF: 215.948.646-91**