

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO CELEBRADA ENTRE O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE DIVINÓPOLIS E REGIÃO CENTRO-OESTE E O SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE DIVINÓPOLIS, CONFORME AS SEGUINTE CLÁUSULAS E CONDIÇÕES:**

2 0 0 7

**PRIMEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

As partes ajustaram que os salários dos empregados representados pelo Sindicato Profissional, no dia 1º de abril de 2007 - data-base da categoria profissional - serão reajustados pela aplicação do percentual de 4% (quatro por cento) a partir de abril de 2007 sobre os salários devidos em 1º de abril de 2006, entendendo-se como salário devido aquele valor resultante da aplicação da Convenção Coletiva de 2006.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Os empregados admitidos após abril de 2006 terão os salários de admissão, em 1º de abril de 2007, reajustados pelo mesmo percentual dos admitidos anteriormente, ficando limitados ao valor dos salários dos empregados mais antigos na mesma função, observado o disposto no artigo 461 da CLT, sendo que nas funções onde não houver paradigma o reajuste será proporcional aos números de meses contados entre a data de admissão e 01/04/2007, sendo considerado mês a fração igual ou superior a 15 dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

Na aplicação dos índices previstos nas disposições desta cláusula já se acham compensados os aumentos espontâneos e/ou antecipações salariais concedidos no período de 1º de abril de 2006 a 31 de março de 2007.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

Os índices de reajuste desta cláusula incidirão somente sobre a parte fixa dos salários.

**SEGUNDA - SALÁRIO DA CATEGORIA**

As partes convencionaram que, independente do resultado da aplicação dos índices estabelecidos na cláusula anterior, a partir de 1º de abril de 2007 o menor salário mensal que poderá ser pago aos empregados abrangidos por esta Convenção será de R\$ 435,00 (quatrocentos e trinta e cinco reais), excetuadas as funções de office-boy, contínuo ou mensageiro, vigia ou rondante, embalador, faxineira e operador de guarda-volume, cujo menor salário será de R\$ 406,00 (quatrocentos e seis reais).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O salário de ingresso, durante o período de 90 dias contados da admissão, não poderá ser inferior a R\$ 390,00 (trezentos e noventa reais). Findo o prazo aqui fixado, o empregado não poderá receber salário mensal menor que o correspondente aos salários estipulados no "caput", conforme a função.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

A regra disposta no parágrafo anterior não se aplica a empregado readmitido, a este sendo aplicado o "caput" desta cláusula.

**TERCEIRA - QUEBRA-DE-CAIXA**

Todo empregado que exerça a função exclusiva de caixa, deverá tê-la anotada em sua CTPS e receberá, a título de indenização por quebra-de-caixa, o valor de R\$ 39,00 (trinta e nove reais), valor este que será devido apenas enquanto ocupante da função, ou seja, deixando de exercer a função de caixa o empregado perderá o direito a esta indenização.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Para o empregado que já recebe indenização superior ao previsto no “caput”, o empregador poderá optar por pagar o valor previsto no “caput” e incorporar a diferença ao salário, ou manter o percentual de 10% sobre o valor do salário, conforme convenções anteriores.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A diferença prevista no parágrafo anterior é aferida entre os R\$ 39,00 (trinta e nove reais) e os 10% (dez por cento) do salário mensal resultante desta Convenção.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Caso o empregador passe a adotar a partir 1º de abril de 2007, como norma da empresa, que não serão exigidas reposições de diferenças apuradas no caixa ou controle de entrega de valores, não ficará obrigado a pagar verbas a título de quebra-de-caixa.

### **PARÁGRAFO QUARTO**

As eventuais diferenças a maior verificadas quando do fechamento do caixa não poderão ser objeto de desconto no salário.

### **PARÁGRAFO QUINTO**

A conferência dos valores de caixa será realizada na presença do comerciante responsável. Se este for impedido, pela empresa, de acompanhar a conferência, ficará isento de qualquer responsabilidade por erros apurados no caixa.

### **QUARTA - CHEQUES DE CLIENTES**

É vedado as empresas descontarem dos salários de seus empregados as importâncias correspondentes a cheques recebidos e não acatados pelo banco, desde que o empregado tenha cumprido as normas da empresa quanto a recebimento de cheques.

### **QUINTA - 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.

### **SEXTA - SUBSTITUIÇÃO**

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

### **SÉTIMA - ADIANTAMENTOS**

Recomenda-se às empresas que antecipem aos seus empregados, a título de adiantamento, até o 20º (vigésimo) dia do mês, um mínimo de 40% (quarenta por cento) do valor do salário auferido pelo empregado no mês anterior, sendo que para os comissionistas o cálculo será feito sobre o valor da garantia-mínima prevista na cláusula oitava.

### **OITAVA - GARANTIA-MÍNIMA DOS COMISSIONISTAS**

Aos denominados comissionistas puros, isto é, aos que percebem remuneração somente à base de comissões, fica concedida uma garantia-mínima mensal que corresponderá a 105% do salário da categoria (multiplicador 1.05 salário da categoria). Aos denominados comissionistas mistos, isto é, os que percebem parte fixa mais comissões, fica concedida uma garantia-mínima mensal igual ao salário da categoria.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Aos comissionistas puros que auferirem comissões mensais em valor superior ao correspondente a 145% da garantia mínima para ele estipulada nesta cláusula (multiplicador 1.45), serão concedidos prêmios mensais de R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais).

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O prêmio estipulado no § 1º não será cumulativo com qualquer outro que a empresa, por costume ou liberalidade, já adote para os comissionistas, prevalecendo o que for de maior valor.

#### **NONA - MÉDIA DE COMISSÕES**

Para efeito de pagamento de 13º salário, de férias, de rescisão contratual dos comissionistas, será tomada por base de cálculo a média das comissões dos últimos 06 (seis) meses, salvo se a média dos últimos 12 (doze) meses das mesmas comissões percebidas for maior, hipótese em que prevalecerá o maior valor da média apurado.

#### **DÉCIMA - ESTORNO DE COMISSÕES**

Não sendo o empregado o exclusivo responsável pela liberação do crédito e tendo este cumprido todas as normas da empresa com relação à concessão de crédito, ficará vedado à empresa o estorno de comissões pelo inadimplemento das prestações por parte do cliente, em relação às vendas efetuadas por este.

#### **DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE TRABALHO**

Recomenda-se às empresas a adoção de contrato de trabalho escrito, no qual constem as normas a serem observadas pelas partes, desde que não contrarie as disposições contidas nesta Convenção e na legislação vigente, sendo que no caso do comissionista deverá especificar a forma da remuneração ajustada, a saber: se simplesmente variável, ou se parte fixa mais parte variável.

#### **DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas com um adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor do salário-hora normal, exceto no caso previsto no § 7º da cláusula décima terceira, desta Convenção.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

As horas extras habituais integrarão, pela sua média numérica, o cálculo do 13º salário, das férias e rescisão.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O mesmo percentual de acréscimo previsto no “caput” desta cláusula será aplicado nos casos previstos no § 4º do artigo 71 da CLT.

#### **DÉCIMA TERCEIRA - ADEQUAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

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

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Faculta-se a adoção do sistema de trabalho denominado “Jornada Especial” com 12 horas de trabalho por 36 horas de folga para o serviço de vigias ou rondantes, sendo que as 12 horas serão entendidas como horas normais, sem a incidência de adicional de horas extras, ficando esclarecido igualmente não existir horas extras no caso de serem ultrapassadas as 44 horas

semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio desta "Jornada Especial".

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Fica assegurado, no caso da Jornada Especial prevista no parágrafo anterior, um intervalo de 1 hora para descanso e alimentação.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Exceto para o caso previsto no § 1º, e observado o § 9º desta cláusula, faculta-se às Empresas a adoção do sistema de compensação de horas extras, pelo qual as horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, durante um período de quatro meses, limitadas a duas horas extras diárias, poderão ser compensadas com reduções de jornada e/ou folgas, dentro deste período, em igual número de horas. Da mesma forma, as horas referentes às folgas ou reduções de jornadas previamente concedidas, ou seja, dispensa de trabalho para posterior reposição, dentro de um período de até 4 meses, poderão ser exigidas em horário extraordinário, dentro do período, limitado a duas horas extras por dia.

Para efeito de apuração e compensação das horas previstas neste parágrafo, ficam fixados os quadrimestres nos seguintes períodos :

- 1º quadrimestre : Abril, Maio, Junho e Julho
- 2º quadrimestre : Agosto, Setembro, Outubro e Novembro
- 3º quadrimestre : Dezembro, Janeiro, Fevereiro e Março

### **PARÁGRAFO QUARTO**

Na hipótese de, ao final do prazo do parágrafo anterior ou ao final do contrato de trabalho, 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 previsto na cláusula décima segunda desta Convenção.

### **PARÁGRAFO QUINTO**

Caso concedidas, pela empresa, no prazo do § 3º, 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 no quadrimestre seguinte, exceto para as empresas que adotem controle eletrônico de jornada.

### **PARÁGRAFO SEXTO**

Em nenhuma hipótese os créditos poderão ser descontados no aviso prévio indenizado.

### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

Em substituição à compensação prevista no § 3º, as horas extras quando pagas dentro do quadrimestre, serão remuneradas com um acréscimo de 70%.

### **PARÁGRAFO OITAVO**

Quando a jornada extraordinária atingir as duas horas diárias, a empresa ficará obrigada ao fornecimento de um lanche sem ônus para o empregado. A recusa do lanche, por parte do empregado, não obriga a empresa a ressarcí-lo ou a substituí-lo por qualquer outro benefício.

### **PARÁGRAFO NONO**

Convenção Coletiva específica regulará horários especiais de trabalho para o período que antecede o Natal.

### **DÉCIMA QUARTA - PERIODICIDADE MENSAL**

As empresas, comunicado o Sindicato Profissional, poderão adotar periodicidade mensal distinta da do mês civil (exemplo: do dia 25 de um mês ao dia 24 do mês seguinte) para fins de apuração

de frequência e remuneração, e de horas extras e compensação de jornada previstas na cláusula décima segunda nos parágrafos da cláusula décima terceira desta Convenção Coletiva.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Na hipótese de adoção da periodicidade mensal distinta, os pagamentos dos direitos do empregado referentes àqueles dias que serão os últimos do mês civil (no exemplo dado, os posteriores ao dia 25) deverão observar o valor salarial do mês do pagamento.

#### **DÉCIMA QUINTA - HORÁRIO DE ESTUDANTE**

Fica assegurado ao empregado-estudante, nos dias de provas ou exames escolares que coincidam com o horário de trabalho, sua ausência da empresa 02 (duas) horas antes e até 01 (uma) 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.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

O empregado matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços em jornada extraordinária coincidente com o período letivo, salvo os casos de força maior e/ou de negociação coletiva.

#### **DÉCIMA SEXTA - INGRESSO COM ATRASO**

Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, desde que este atraso seja compensado com a prestação de serviço em horário extraordinário e por período igual ao do atraso.

#### **DÉCIMA SÉTIMA - DIA DO COMERCIÁRIO**

Os empregadores concedem aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva, efeito de feriado na segunda-feira de Carnaval (dia 04 de fevereiro de 2008), para comemoração do seu dia.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

As empresas que operem no ramo de farmácias, drogarias, mercearias e supermercados e que não dispensarem seus empregados da prestação de serviços na referida segunda-feira de carnaval, deverão conceder-lhes 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 OITAVA - LICENÇA PARA DIRETOR SINDICAL**

Desde que solicitada, por ofício, pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, para tratar de assuntos de interesse da categoria, o dirigente sindical efetivo será liberado, durante o tempo necessário para participar da reunião ordinária do Sindicato Profissional, limitando-se a uma vez por mês e a um diretor por empresa, sem prejuízo de seus vencimentos, não sendo considerado como falta para os efeitos legais.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

As Empresas afixarão os avisos do Sindicato Profissional em local visível e de fácil acesso aos empregados, vedados os de conteúdos político-partidário ou ofensivos.

#### **DÉCIMA NONA - RECEBIMENTO DE PIS**

Assegura-se ao empregado para recebimento de PIS, o direito de ausentar-se do serviço por 1:30h (uma hora e trinta minutos) no horário de expediente do órgão pagador, ou tempo superior, desde que comprovado o horário de pagamento.

## **VIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

As empresas vinculadas a esta Convenção, se obrigam a recolher em favor do Sindicato do Comércio Varejista de Divinópolis, uma importância a título de Contribuição Confederativa para custeio do sistema confederativo da representação sindical do comércio nos termos do inciso IV do artigo 8º da Constituição.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A Contribuição Confederativa de que trata esta cláusula será estabelecida em assembléia geral da Entidade Sindical Patronal que subscreve a presente Convenção, será recolhida no mês de julho de 2007, em qualquer agência do estabelecimento arrecadador indicado, através de guia própria que a Entidade Patronal beneficiária encaminhará às empresas. No caso de a empresa, por qualquer motivo, deixar de receber a guia própria, o recolhimento da Contribuição Confederativa poderá ser feito através de ORDEM DE PAGAMENTO, ao:

- SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE DIVINÓPOLIS, Rua Bahia, 987 - Sidil - Divinópolis, conta nº 461-4, da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, Agência código 0113 - Divinópolis.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A Contribuição Confederativa recolhida fora do prazo será corrigida pela variação do IGP-M, com multa de 2% (dois por cento) e juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês.

## **VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS**

As empresas, como simples intermediárias, descontarão da remuneração de seus empregados, em todos os meses de vigência da presente convenção, a importância fixada pela Assembléia Geral da Categoria, limitada a 1% (um por cento) ao mês, recolhendo os valores em prol da Entidade Sindical Profissional, a título de contribuição assistencial. Na fixação do percentual, o Sindicato Profissional deverá observar a legislação em vigor e, sendo o caso, Termo de Ajustamento de Conduta entre ele e o Ministério Público do Trabalho.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O desconto previsto no "caput" será efetuado por ocasião do pagamento do salário de todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva, e de todos os que vierem a ser admitidos no curso da vigência da deliberação da Assembléia Geral da Categoria Profissional, sendo a importância correspondente recolhida ao Sindicato Profissional até o 5º dia útil da data de cada desconto.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios e atualização monetária pela variação do IGP-M.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O Sindicato Profissional ficará responsável e responderá individualmente por quaisquer reclamações judiciais ou extrajudiciais, que decorram do desconto previsto no "caput", ficando o Sindicato Patronal e as empresas isentas de qualquer responsabilidade pelo efetivo desconto.

### **PARAGRAFO QUARTO**

Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao referido desconto, desde que formalmente comunicado ao Sindicato, pessoalmente, individualmente e de próprio punho, contra recibo, até, no máximo, dez dias a contar da data da assinatura desta, inclusive.

## **VIGÉSIMA SEGUNDA - CALENDÁRIO ANUAL**

Dentro de um prazo de 30 dias, contados da assinatura do presente instrumento, as entidades convenientes elaborarão um calendário de horários especiais de trabalho e funcionamento, prevendo as datas comemorativas em que serão adotados horários facultativos.

### **VIGÉSIMA TERCEIRA - INÍCIO DE FÉRIAS**

Fica ajustado entre as partes que as férias do comerciário não poderão ter início em sábados, domingos, feriados e em dias de compensação, salvo nas empresas com mais de 20 (vinte) empregados que, comunicando o Sindicato Profissional, passem a adotar o início de férias sempre no dia 1º (primeiro) do mês.

### **VIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Recomenda-se às empresas o pagamento do acréscimo de um terço nas férias proporcionais, evitando discussões sobre o assunto e em consonância com a jurisprudência trabalhista majoritária.

### **VIGÉSIMA QUINTA - AFASTAMENTO - FÉRIAS**

O empregado que estiver afastado do serviço 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.

### **VIGÉSIMA SEXTA - ENVELOPE DE PAGAMENTO**

No ato do pagamento do salário, os empregadores deverão fornecer aos empregados envelope ou documento similar, que contenha o valor do salário pago e respectivos descontos.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Quando houver gratificações, comissões, horas extras e outros adicionais estes deverão ser discriminados separadamente com o correspondente reflexo destas verbas nos Repousos Semanais Remunerados.

### **VIGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO NOMINAL**

Os empregadores remeterão ao Sindicato dos Empregados no Comércio Varejista e Atacadista de Divinópolis e Região Centro Oeste, dentro do prazo de 15 (quinze) dias do recolhimento, cópia da guia de contribuição sindical dos empregados com a 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, consoante a Portaria MTb 3.233/83.

### **VIGÉSIMA OITAVA - PAGAMENTO DE RESCISÕES**

Os pagamentos decorrentes de rescisões contratuais serão feitos sempre em moeda corrente ou cheque administrativo.

### **VIGÉSIMA NONA - RESCISÃO - ANOTAÇÃO NA CTPS**

Após a rescisão, o empregado apresentará sua CTPS ao empregador, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, mediante recibo, para que este, em igual prazo, anote a data da saída.

### **TRIGÉSIMA - CARTA DE APRESENTAÇÃO**

As empresas que exigem carta de apresentação na admissão do empregado deverão entregar documento igual ao empregado que tenha rescindido o contrato de trabalho sem justa causa.

### **TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA**

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

### **TRIGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO**

Na época da rescisão contratual, a empresa deverá fornecer ao empregado uma via da relação dos salários de contribuição, desde que requerida pelo empregado.

### **TRIGÉSIMA TERCEIRA - AFASTAMENTO**

O empregado que, contando mais de 03 (três) anos na empresa, se afastar por motivo de doença em licença previdenciária acima de 30 (trinta) dias e até 60 (sessenta) dias, não terá deduzido, o período para fins de 13º salário.

#### **TRIGÉSIMA QUARTA - EFICÁCIA DE ATESTADOS MÉDICOS**

Para justificativa de faltas durante os primeiros 15 dias de afastamento do trabalho por motivo de doença, somente terão validade os atestados emitidos por médicos ou dentistas credenciados pela empresa e/ou empresas conveniadas, exceto para aquelas que não possuam serviço médico próprio ou contratado, ou que a consulta seja de urgência ou realizada fora do horário de atendimento destes, hipótese em que valerá o atestado do serviço médico do Sindicato Profissional ou Patronal.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Os atestados médicos fornecidos pelo SUS - Sistema Único de Saúde só serão aceitos para fins de justificativas de faltas, na hipótese do trabalhador não ter acesso aos serviços médicos previstos no “caput”.

#### **TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE GESTANTE**

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

#### **TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA A MÃE ACOMPANHAR FILHO AO MÉDICO**

Não será considerada falta a ausência da mãe, durante o tempo necessário, comprovado, para acompanhar o filho menor de 6 anos ao médico, limitando-se a 1 (um) dia de trabalho a cada seis meses, sendo que as consultas programadas serão comunicadas ao empregador com antecedência mínima de 24 horas.

#### **TRIGÉSIMA SÉTIMA - CRECHES**

Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, facultado o convênio com creches.

#### **TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Aos empregados que contem com mínimo de 10 (dez) anos, ininterruptos, na empresa e que comprovadamente estiverem ao máximo de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias de aquisição do direito à aposentadoria integral, ou de aposentadoria especial, fica assegurado o emprego ou os salários durante o período de até 12 meses que faltarem para aquisição do direito.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O benefício desta cláusula somente será devido, caso o empregado informe à empresa, por escrito, que se encontra em um dos períodos de pré aposentadoria mencionados no “caput”, salvo se todo período de trabalho gerador do direito à aposentadoria tenha sido cumprido na mesma empresa.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A comunicação à empresa deverá ocorrer no máximo até 30 (trinta) dias após o empregado completar o período previsto no “caput” desta cláusula.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Caso o empregado dependa de documentação para a comprovação do tempo de contribuição e/ou incluir-se na condição de aposentadoria especial, este terá 45 (quarenta e cinco) dias de prazo para apresentar a demonstração à empregadora, contados da comunicação efetuada à empresa.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

Não tendo o empregado cumprido o disposto nos §§ 1º, 2º e 3º, cessará o direito ao benefício desta cláusula.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

Obtendo novo emprego, cessa, para empresa, a obrigação de pagamento de salários prevista no “caput”.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

As condições desta cláusula prevalecem enquanto forem mantidas as atuais disposições de aposentadoria por tempo de contribuição.

#### **TRIGÉSIMA NONA - DISPENSA DE MÉDICO COORDENADOR**

As empresas com mais de 25 e menos de 50 empregados, enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo Quadro I da NR 4, ficam dispensadas de indicar médico coordenador do PCMSO, sendo que o número de empregados para efeito desta cláusula será aferido computando-se a totalidade dos estabelecimentos da empresa.

#### **QUADRAGÉSIMA - AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO**

Recomenda-se às empresas que forneçam auxílio-alimentação aos seus empregados, na forma da Lei 6.321/76 (P.A.T.).

#### **QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO-FUNERAL**

Ocorrendo falecimento de empregado durante o vínculo empregatício, ainda que suspenso ou interrompido, as empresas concederão uma indenização, a título de auxílio-funeral, correspondente ao valor do piso da categoria profissional (cláusula segunda desta Convenção) no mês do óbito, pagando-o à família do trabalhador falecido.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

A disposição desta cláusula não se aplica à empresa que mantenha seguro de vida em grupo que alcance o empregado que vier a falecer.

#### **QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

As empresas contratarão seguro de vida para os ocupantes de cargos de vigia ou rondantes, no valor de indenização mínimo de R\$ 1.600,00 (um mil e seiscentos reais) em caso de morte por acidente ou invalidez por acidente, sob pena de reembolsar este valor ao empregado ou à família deste em caso de ocorrência de um destes sinistros no trabalho, sem prejuízo da responsabilidade civil em decorrência de culpa da empresa.

#### **QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Ocorrendo desconto indevido e não ressarcido pelo empregador, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas do aludido desconto, o empregado será reembolsado do valor com acréscimo de 30% (trinta por cento), a título de reparação.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Obriga-se o empregado a zelar pela conservação do uniforme, usando-o somente em serviço (entendendo-se, também, como em serviço o trajeto residência-trabalho e vice-versa e o intervalo para descanso e alimentação), por se tratar de instrumento de trabalho da empresa, bem assim em devolver o que esteja em seu uso quando houver a troca por outro ou quando da rescisão do

contrato de trabalho. O uso indevido, fora do serviço ou o dano causado ao uniforme por descuido ou má-fé autoriza ao empregador o desconto do valor correspondente.

#### **QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATUALIZAÇÃO EM LEGISLAÇÃO**

Os sindicatos convenientes elaborarão, no prazo de 90 dias, um manual de rotinas trabalhistas aplicadas ao comércio, incluindo esclarecimentos sobre a aplicação deste instrumento, para distribuição aos seus associados e aos contabilistas, visando sua correta aplicação.

#### **QUADRAGÉSIMA QUINTA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

As entidades convenientes estabelecerão, durante a vigência desta Convenção, mecanismos de incentivo à Qualificação Profissional das categorias representadas.

#### **QUADRAGÉSIMA SEXTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Sujeita-se o empregador ao pagamento de multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário mensal do empregado prejudicado, em favor deste, incidindo sobre cada violação, na hipótese de transgressão da presente norma coletiva.

#### **QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FISCALIZAÇÃO**

A Delegacia Regional do Trabalho / Subdelegacia Regional do Trabalho são autorizadas à fiscalização da presente Convenção Coletiva em todas as cláusulas.

#### **QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais resultantes da aplicação dos reajustes salariais, pisos salariais, quebra-de-caixa e prêmio dos comissionistas, previstos nesta Convenção poderão ser pagas em 2 (duas) parcelas, sendo a primeira junto à folha de pagamento do mês de agosto e a segunda junto à folha de pagamento do mês de setembro.

#### **QUADRAGÉSIMA NONA - VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva terá vigência pelo prazo de 12 (doze) meses, ou seja, de 1º de abril de 2007 a 31 de março de 2008.

E, para que produza seus jurídicos efeitos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada em 06 (seis) vias de igual forma e teor, sendo levada a registro.

Divinópolis, 25 de abril de 2007

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA  
DE DIVINÓPOLIS E REGIÃO CENTRO-OESTE  
LEVI FERNANDES PINTO - PRESIDENTE**

**SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE DIVINÓPOLIS  
GILSON TEODORO AMARAL - PRESIDENTE**