

CLÁUSULAS NOVAS

01) ANUÊNIO - Para cada ano de serviço completo ou que vier a ser completado ano a ano pelo empregado ao mesmo empregador, será devido e pago, mensalmente a cada empregado a título de anuênio o percentual de 5% (cinco por cento) sobre o salário-base.

02) DESCONTO EM FOLHA - As empresas efetuarão, no pagamento do empregado, o desconto dos valores referentes à mensalidades e/ou taxas dos serviços mantidos pelo sindicato profissional.

Parágrafo Único - As empresas repassarão os valores descontados até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao recolhimento em favor do sindicato profissional.

03) BONIFICAÇÃO DE CASAMENTO - As empresas concederão ao empregado uma bonificação no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) da sua remuneração por ocasião da constituição válida de sociedade familiar, mediante união civil e/ou religiosa. Essa bonificação será paga em parcela única no prazo de até 07 (sete) dias contados a partir da entrega da documentação solicitada.

Parágrafo Primeiro - Para receber a bonificação, o empregado deve apresentar o comprovante da união civil e/ou religiosa e a carteira de trabalho devidamente assinada pela empresa.

Parágrafo Segundo - Caso haja controvérsia entre o Sindcomércio e a empregadora, o Sindcomércio repassará o valor do benefício ao empregado e resolverá essa questão com a empresa.

04) MEDIDAS DE PROTEÇÃO/ INSALUBRIDADE/ PERICULOSIDADE - Havendo risco de insalubridade ou periculosidade num determinado setor da empresa, será concedido aos empregados o adicional previsto na legislação vigente.

Parágrafo Primeiro - As empresas informarão aos trabalhadores, no ato da admissão, os riscos profissionais que possam se originar nos locais de trabalho, assim como os meios para prevenir e limitar tais riscos. Informarão também as medidas adotadas pela empresa, inclusive sobre a utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPI's).

Parágrafo Segundo - As empresas fornecerão, gratuitamente, aos empregados todos os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) adequados à execução dos serviços ou quando a lei assim o exigir, bem como orientarão o empregado quanto ao seu uso.

Parágrafo Terceiro - Por ocasião da cessação do contrato individual de trabalho, os empregadores fornecerão aos empregados que tenham exercido suas funções nas condições do *caput* desta cláusula, além dos documentos exigidos por lei, um atestado de saúde.

Parágrafo Quarto - Fica garantido ao comerciário que trabalha no setor de açougue, frios ou perecíveis o percentual de 20% (vinte por cento) da sua remuneração a título de insalubridade. Esse adicional deve ser especificado no contracheque em título separado.

Parágrafo Quinto - As empresas devem cumprir o que determinam as NRs 15 e 16 e demais regulamentações do Ministério do Trabalho e Emprego

Parágrafo Sexto - Todo trabalhador que utiliza a motocicleta no exercício de suas atividades profissionais tem direito de receber o adicional de periculosidade no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário.

Parágrafo Sétimo - Deve receber adicional de periculosidade o empregado que exerce funções de segurança pessoal ou patrimonial, em atividades ou operações que impliquem em exposição a roubos ou outras espécies de violência física, como serviços de fiscalização de lojas, prevenção de perdas e monitoramento externo de vigilância eletrônica.

05) PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS - Durante a vigência da Convenção, as empresas pagarão aos seus empregados, no seu primeiro dia de trabalho após o retorno das férias, o valor correspondente à sua remuneração atual a título de PLR.

Parágrafo Primeiro - Aos comissionistas, a PLR corresponderá à maior remuneração do ano de referência.

Parágrafo Segundo - Em caso de suspensão do contrato de trabalho ou dispensa do empregado por iniciativa do empregador, ou sua própria, antes do gozo de suas férias, o mesmo receberá a PLR proporcional ao período trabalhado. Essa proporção é válida também para os comissionistas. Nesse caso, será considerada a maior remuneração do ano de referência.

06) VALE REFEIÇÃO - As empresas fornecerão a todos os seus empregados um vale refeição diário no valor de R\$13,00 (treze reais).

07) VALE ALIMENTAÇÃO - O empregador fornecerá gratuitamente uma cesta básica mensal, no valor correspondente a 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria, a todos os empregados.

Justificativa

O Vale Refeição, bem como o Vale Alimentação têm como função preservar a saúde do trabalhador e, para custeá-los, as empresas podem lançar mão do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, oferecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

08) VALE TRANSPORTE - As empresas fornecerão vale transporte em quantidade suficiente para o deslocamento do trabalhador da residência para a empresa e da empresa para a residência, inclusive nos intervalos para as refeições.

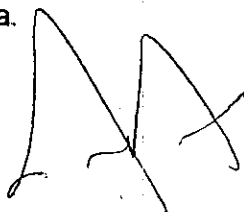
Parágrafo Primeiro - Quando a empresa fornecer transporte próprio a seus empregados, devido a indisponibilidade de transporte público, o tempo de espera e de deslocamento do local de trabalho à residência será pago como hora extra.

Parágrafo Segundo - A empresa deverá fornecer vale-transporte correspondente ao mês subsequente, até o penúltimo dia do mês anterior.

Parágrafo Terceiro - O empregado que solicitar, por escrito, o pagamento do benefício deverá recebê-lo no dia subsequente ao pedido.

Parágrafo Quarto - A ausência do empregado ao serviço em razão do não fornecimento do vale-transporte deverá ser abonada pela empresa.

09) PLANO ODONTOLÓGICO - As empresas garantirão a todos os seus empregados assistência odontológica gratuita.



Justificativa

É sabido por todos que o acesso à saúde pública é um grande problema para quem precisa fazer uso dela. É sabido também que um trabalhador doente não produz satisfatoriamente. Portanto, além de ser uma questão social, responsabilidade de todos, a assistência à saúde é garantia de produtividade.

10) SEGURO DE VIDA EM GRUPO - Fica garantido a todos os trabalhadores um seguro de vida patrocinado pelas empresas no valor de R\$21.000,00 (vinte e um mil reais), sem ônus para estes.

11) DISPENSA DO AVISO PRÉVIO - 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 esse mesmo direito assegurado aos empregados demissionários.

Justificativa

A impossibilidade de cobrança dos dias restantes do aviso prévio do empregado demissionário que adquiriu novo emprego justifica-se pelo próprio caput do Artigo 487 da CLT que prevê essa obrigação apenas nos casos em que a rescisão contratual for sem justo motivo.

12) DESVIO DE FUNÇÃO DO COMMISSIONISTA - Ficam as empresas impedidas de desviar o empregado comissionista de sua função.

13) CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO PARA LIMPEZA - A empresa que tiver em seu quadro mais de 10 (dez) empregados deve contratar, no mínimo, um empregado para fazer a limpeza do local de trabalho.

14) SANITÁRIOS E BEBEDOURO - As empresas providenciarão em seus estabelecimentos bebedouros ou equivalentes de água potável, bem como, pelo menos, um sanitário para uso feminino e outro para uso masculino, em condições adequadas para uso de seus empregados, conforme prevê a NR 24.

15) ISONOMIA SALARIAL - Não haverá desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador, exercendo idêntica função.

16) SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO - A empresa pagará a todos os seus empregados que substituírem o outro no exercício da função, salário igual ao do substituído, caso esse seja maior, independente do tempo em que permanecer na função.

Parágrafo Único - A empresa comunicará obrigatoriamente o empregado substituto por escrito com, no mínimo, 30 dias de antecedência, exceto em caso de acidente ou doença.

17) ASSÉDIO MORAL - As empresas coibirão as situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias, promovidas por superior hierárquico, em relação ao empregado nas relações de trabalho.

Parágrafo Primeiro - As empresas custearão e implementarão programas de prevenção, proteção e informação contra as práticas de assédio moral.

Parágrafo Segundo - As empresas incluirão nos programas dos cursos de treinamento de gerentes, chefias, supervisores e outros, palestras específicas sobre o tema, com o objetivo de coibir as práticas de assédio moral.

18) PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE - Fica garantida a todas as trabalhadoras a prorrogação da licença maternidade por mais 30 (sessenta) dias, ficando assegurada a sua remuneração integral, paga pela empresa, nos mesmos moldes do salário maternidade pago pela Previdência Social.

19) ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO RETORNO DO INSS POR DOENÇA COMUM - Ao retornar do INSS por motivo de doença comum, o empregado que tenha ficado afastado do serviço, por tempo igual ou superior a 06 (seis) meses contínuos, terá estabilidade no emprego de um ano, a partir da data do retorno, salvo se contratado a título experimental ou por motivo de justa causa.

Parágrafo Único - O empregado que tiver percebido pela Previdência Social prestações de acidente do trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos, dentro de um mesmo período aquisitivo, fará jus à sua remuneração de férias, acrescidas de 1/3 (um terço), proporcional ao período trabalhado.

20) ESTABILIDADE PAI - Institui-se a garantia de emprego de 90 (noventa) dias para o empregado que venha a se tornar pai por nascimento ou adoção de criança, devendo o trabalhador apresentar à empresa os documentos comprobatórios até 15 (quinze) dias após o nascimento ou adoção.

21) GREVE DE TRANSPORTE COLETIVO - Em caso de impossibilidade de comparecer ao trabalho, por motivo de greve geral comprovada no transporte coletivo, o empregado terá o seu eventual atraso abonado pela empresa.

22) LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO - Fica assegurado ao empregado licença remunerada para acompanhar pais com mais de 60 (sessenta) anos, cônjuge ou filho em qualquer idade durante o período de internação.

23) LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS - Por solicitação prévia e escrita da Entidade Profissional, as empresas liberarão membro da diretoria do Sindicato, sem prejuízo de salários, para participarem de reuniões, assembléias ou encontros de trabalhadores.

Parágrafo Único - Fica assegurado o livre acesso do dirigente sindical aos setores de trabalho.

24) RESCISÃO INDIRETA - No caso de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista na Convenção, fica facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho com base no Artigo 483 da CLT.

25) ADOLESCENTE/JOVEM APRENDIZ - Estendem-se ao adolescente/jovem aprendiz os benefícios contidos neste instrumento.

26) ESTAGIÁRIOS - As empresas garantirão aos empregados estudantes, o emprego e os benefícios deste instrumento durante o período em que o trabalhador estiver estagiando.

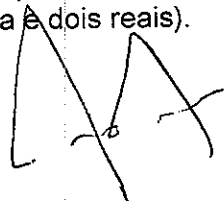
27) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - Ficarão dispensados do contrato de experiência os empregados re-contratados para uma mesma função e empresa.

CLÁUSULAS A SEREM MANTIDAS COM NOVA REDAÇÃO

28) VIGÊNCIA E DATA-BASE - Fica estabelecida a data-base em primeiro de outubro e a vigência da Convenção de 01/10/2015 a 30/09/2017.

29) PISO SALARIAL DA CATEGORIA - A partir de primeiro de outubro de 2015 nenhum trabalhador representado pelos sindicatos signatários deste termo receberá salário inferior a R\$1.032,00 (um mil e trinta e dois reais).

Justificativa



O DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos, desde 1955 acompanha o comportamento dos salários no Brasil. O DIEESE calcula o salário mínimo que o trabalhador ganharia se a Constituição Federal fosse rigorosamente cumprida. Ou seja, o salário capaz de suprir as necessidades vitais básicas de um trabalhador e sua família tais como: moradia, alimentação, educação, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social. Em junho de 2015, esse salário deveria ser R\$ R\$3.299,66. O que equivale a 3,91 salários comerciais de R\$843,00.

O piso salarial dos comerciários da região em dezembro de 1995 era superior ao salário mínimo nacional em 40%. Hoje, essa diferença não passa de 7%. Embora o salário comercial tenha obtido "ganho real" nas nossas negociações, ainda há um abismo que o separa daquele mínimo assegurado pela Constituição Brasileira.

Parágrafo Único - Em janeiro de 2016 e janeiro de 2017, fica garantida a toda a categoria profissional, independente de faixa salarial e forma de remuneração, um reajuste salarial no mesmo percentual do salário mínimo, concedido nesses meses. Esses índices reajustarão os valores do quebra de caixa, do prêmio de comissionista e do abono na mesma data.

30) CORREÇÃO SALARIAL - Em primeiro de outubro de 2015, data-base da categoria profissional, as empresas concederão a todos os trabalhadores um reajuste salarial de 20% (vinte por cento) a incidir sobre os salários praticados em janeiro de 2015.

Parágrafo Primeiro - Não poderão ser deduzidos desse índice os aumentos espontâneos decorrentes de término de aprendizagem, promoção por merecimento e antiguidade, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade, bem como de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Parágrafo Segundo - Os empregados que percebem salário misto, parte fixa mais comissão, terão a correção da parte fixa ajustada conforme o *caput*.

31) GARANTIA MÍNIMA AO COMMISSIONISTA PURO - A partir de primeiro de outubro de 2015, os empregados denominados "comissionistas puros", aqueles que recebem somente à base de comissão, terão uma garantia salarial mínima de R\$1.128,00 (um mil cento e vinte e oito reais).

Justificativa

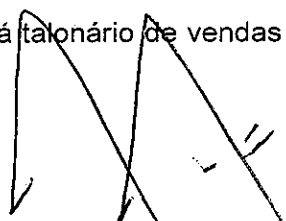
Em relação à garantia salarial mínima, houve perda assim como no piso salarial da categoria quando comparamos sua evolução em relação ao salário mínimo nominal. Em dezembro de 1995, a garantia correspondia a 1,50 salários mínimos. Hoje, essa relação não ultrapassa 1,06. Com os R\$1.128,00 reivindicados, só se pretende aproximar da melhor relação garantia/salário mínimo recebida por esse expressivo segmento da categoria, no período de 1995 a 2015.

Parágrafo Primeiro - Os "comissionistas puros" cujo valor das suas comissões mensais somadas ao DSR for superior à garantia mínima estipulada nesta cláusula, farão jus a um prêmio mensal no valor correspondente a 10% (dez por cento) da referida garantia.

Parágrafo Segundo - O atual percentual de comissões pago sobre vendas será reajustado em 20% (vinte por cento).

Parágrafo Terceiro - A folga compensatória dos comissionistas puros será devida e paga como descanso semanal remunerado, ou seja, pelo valor da média correspondente aos dias trabalhados no mês.

Parágrafo Quarto - A empresa fornecerá talonário de vendas numerado com disponibilização de canhoto aos comissionistas.



Justificativa

Assim como acontece com quem ganha salário fixo, cai a cada ano o rendimento médio dos trabalhadores que recebem por comissões. Para corrigir essa distorção, é justo que as comissões sejam corrigidas pelo mesmo percentual de reajuste reivindicado para os salários fixos.

32) SALÁRIO MISTO DA CATEGORIA - Os empregados que recebem salário misto (parte fixa mais comissões) terão a correção da parte fixa ajustada em 20% (vinte por cento).

Parágrafo Primeiro - Aos "comissionistas mistos" que auferirem comissões mensais em valor superior ao da garantia mínima estipulada neste instrumento, será concedido um prêmio mensal no valor correspondente à 10% (dez por cento) da referida garantia.

Parágrafo Segundo - O atual percentual de comissões pago sobre vendas será reajustado em 20% (vinte por cento).

Parágrafo Terceiro - A folga compensatória dos comissionistas mistos será devida e paga como descanso semanal remunerado, ou seja, pelo valor da média correspondente aos dias trabalhados no mês.

Parágrafo Quarto - A empresa fornecerá talonário de vendas numerado com disponibilização de canhoto aos empregados que recebem salário misto.

33) PAGAMENTO DE 13º SALÁRIO, FÉRIAS, AUSÊNCIAS LEGAIS E RESCISÃO DO COMMISSIONISTA - Para efeito de pagamento de licenças, férias, ausências legais, 13º salário e rescisão contratual dos comissionistas, serão tomados por base a maior remuneração dos últimos 12 (doze) meses. Considerando remuneração a soma das horas extras, prêmios, adicional noturno e respectivos repousos semanais remunerados.

34) DATA DO PAGAMENTO - Os salários deverão ser pagos integralmente e em dinheiro até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao trabalhado.

Parágrafo Primeiro - A empresa pagará multa no valor correspondente a um dia de serviço do empregado por dia de atraso, sendo esse valor revertido ao trabalhador prejudicado. A mencionada multa não isenta as demais penalidades impostas pela Convenção.

Parágrafo Segundo - As empresas concederão aos empregados que desejarem, um adiantamento equivalente a 40% (quarenta por cento) do respectivo salário, até o dia 20 (vinte) do mês.

35) DOCUMENTAÇÃO COMPROBATÓRIA - A empresa deve fornecer ao empregado, quando solicitar sua assinatura, uma via de todo documento por ele assinado.

Parágrafo Primeiro - No ato do pagamento de salários, os empregadores deverão fornecer aos empregados uma via do contracheque que especifique o valor da sua remuneração com os respectivos adicionais e descontos.

Parágrafo Segundo - 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.

Parágrafo Terceiro - A empresa deverá comunicar, com 72 (setenta e duas) horas de antecedência ao empregado, por escrito, o dia, horário e local de seu acerto rescisório.

Parágrafo Quarto - A entrega de qualquer documento ou sua devolução à empresa deverá ser formalizada com recibo em 02 (duas) vias assinadas pelo empregador e pelo empregado, cabendo 01 (uma) cópia a cada parte.

Parágrafo Quinto - A empresa deve obedecer ao prazo de 48 (quarenta e oito) horas para devolver a Carteira de Trabalho de seus empregados.

36) PAGAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO - A primeira parcela do décimo terceiro salário deve ser paga até o dia 15 de novembro e a segunda até o dia 15 de dezembro.

Parágrafo Primeiro - A empresa pagará multa no valor correspondente a um dia de serviço do empregado, por dia de atraso no pagamento das parcelas do décimo terceiro salário. Esse valor deverá ser revertido ao trabalhador prejudicado. A mencionada multa não isenta as demais penalidades impostas pela Convenção.

Parágrafo Segundo - As empresas adiantarão o pagamento da metade do décimo terceiro salário juntamente com o pagamento das férias, desde que requerido pelo trabalhador até o momento da assinatura do aviso das férias.

37) ABONO - Será pago a todos os trabalhadores na remuneração do mês de dezembro de 2015 e dezembro de 2016, a título de abono, o valor de R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais), referentes a 2015 e 2016.

Parágrafo Primeiro - O pagamento respeitará a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos) para cada mês trabalhado no ano. Perdurando a proporcionalidade até o dia 30 de setembro de 2017.

Parágrafo Segundo - Os empregados afastados ou de licença-maternidade terão direito ao abono na forma prevista nesta cláusula.

Parágrafo Terceiro - Quando o aviso prévio for indenizado será pago a proporcionalidade.

Parágrafo Quarto - O abono referente a 2016 será reajustado, conforme termo aditivo, em outubro de 2016.

38) HORAS EXTRAS - Todas as horas extras serão remuneradas com o percentual de 150% sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro - Serão consideradas extras as horas dedicadas a balanços, balancetes, reuniões, palestras e treinamentos realizados fora do horário de trabalho, quando exigidos pelo empregador. Essas horas serão pagas no mesmo dia da prestação de horas.

Parágrafo Segundo - As horas extras dos comissionistas serão calculadas com base na média de comissões auferidas no mês.

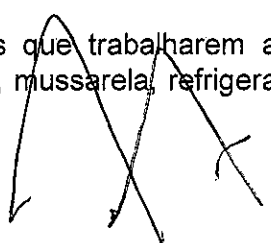
39) LANCHE - O empregador deve fornecer, gratuitamente, no mínimo dois lanches diários aos seus empregados, durante a jornada de trabalho.

Parágrafo Primeiro - Esse lanche deve ser composto de, no mínimo, um pão com manteiga, café e leite, podendo ser substituído pelo valor mínimo de R\$4,00 (quatro reais).

Parágrafo Segundo - O empregado terá dois intervalos de 15 (quinze) minutos durante a sua jornada para fazer os lanches. Esse período não poderá ser descontado no horário da refeição principal.

Parágrafo Terceiro - Esse lanche deve ser servido em local adequado para esse tipo de refeição.

Parágrafo Quarto - Os empregados que trabalharem aos domingos farão jus a um lanche especial, composto por pão, presunto, mussarela, refrigerante e uma fruta, ou o valor de R\$8,00 (oito reais) para custeá-lo.



40) PLANO DE SAÚDE - Fica instituído o Plano de Saúde Ambulatorial, Hospitalar com Obstetrícia, gratuito para todos os empregados abrangidos pela Convenção, com benefícios extensivos a seus dependentes legais.

Parágrafo Primeiro - Consideram-se dependentes legais, o(a) esposo(a) 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 condições especiais sem limite de idade.

Parágrafo Segundo - A prestação de serviços de assistência médica, hospitalar, métodos complementares de diagnósticos, tratamentos e serviços auxiliares, englobando os segmentos ambulatorial, hospitalar, obstétrico, terá abrangência em todo o estado de Minas Gerais (atendimento eletivo) e urgência/emergência em todo território nacional.

Parágrafo Terceiro - É proibida a Operadora de Saúde e ou a empresa restringir do empregado e dependentes qualquer procedimento determinado pela ANS.

Parágrafo Quarto - O Plano de Saúde contratado pela empresa deve ter gratuitamente transporte aéreo e terrestre com UTI, conforme determinações das Normas Gerais da Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS.

Parágrafo Quinto - No ato da contratação do Plano de Saúde, a empresa deve repassar por escrito ao empregado o número do seu cartão de beneficiário para que tenha acesso imediato aos benefícios da operadora contratada, bem como o contato da operadora.

Parágrafo Sexto - A empresa tem o prazo máximo de 30 (trinta) dias para disponibilizar o plano de saúde aos empregados transferidos em definitivo.

Parágrafo Sétimo - O empregado fará jus ao benefício inclusive durante o período do aviso prévio.

Parágrafo Oitavo - 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 empregados enquanto não tiverem acesso a todos os serviços do plano de saúde.

41) CRECHE - As empresas manterão creche para os filhos (as) das empregadas (os) no comércio de Ipatinga.

Justificativa

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 227 define que “É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”. (Grifou-se).

Os direitos da criança e do adolescente são previstos ainda na Constituição Federal em outros capítulos e artigos, dando mostras que um novo paradigma se estabeleceu, a partir de então, no que tange ao asseguramento dos direitos desse segmento populacional. Paradigma esse que confere à população infanto-juvenil a precedência e a prevalência em todos os níveis de atendimento que se fizerem necessários para a sua formação e proteção integral.

No Capítulo II, artigo 7º, inciso XXV, da Constituição Federal encontra-se explicitamente garantida a assistência gratuita aos filhos dos trabalhadores (urbanos e rurais), desde o nascimento até os seis anos de idade em creches e pré-escolas. Diz ainda a Constituição, em seu artigo 205, que a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade (...). (Grifou-se). Esses direitos são ratificados no Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei 8.069, de 1990, e na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 389, § 1º.

Para que se cumpram esses preceitos legais o SECI reivindica aquilo que é de direito da população infantil e, especialmente, dos filhos dos comerciantes: creches. Isso tem um custo financeiro, mas não pode ser empecilho para se fazer valer o próprio direito, principalmente, quando diz respeito àqueles que estão numa faixa que precisa da proteção e da segurança dos adultos. Assim sendo, cabe aos representantes adultos da sociedade buscarem alternativas para financiar as ações que preservam os direitos das crianças.

Felizmente, o Estatuto da Criança e do Adolescente cria mecanismos que podem ser acionados, a partir de uma articulação prévia, para garantir, dentro da legalidade, os direitos das crianças. O FIA - Fundo para a Infância e Adolescência - é um desses instrumentos e mecanismos criados para permitir a efetivação de programas e projetos destinados à população infanto-juvenil, partindo da renúncia fiscal do imposto de renda devido pelas empresas, não importando a natureza e o ramo delas.

Está aí uma possibilidade não onerosa para os empresários. O SECI está disposto a ajudar a construir projetos que venham beneficiar os filhos e filhas dos comerciantes e comerciantes, atendendo assim a uma reivindicação antiga dos trabalhadores no comércio.

42) HOMOLOGAÇÃO - A rescisão de contrato de trabalho com mais de nove meses será obrigatoriamente homologada pelo Sindicato da categoria profissional. A homologação realizada pelo sindicato respeitará a gratuidade do art. 477 § 7º da CLT. Quando o sindicato da categoria por algum motivo não puder prestar tal assistência, esta será feita respeitando o § 1º e § 3º do artigo 477 da CLT.

Parágrafo Primeiro - No ato da homologação a empresa deve apresentar os seguintes documentos:

- TRCT em cinco vias, carimbadas e assinadas por extenso;
- Termo de Homologação em cinco vias, carimbadas e assinadas por extenso;
- Guia do Seguro Desemprego, carimbada e assinada por extenso;
- Aviso prévio em três vias, carimbadas e assinadas;
- Carta de preposto, contendo o nome do empregado desligado;
- Carta de apresentação do trabalhador;
- Comprovante de depósito da verba rescisória, quando depositadas;
- Extrato analítico ou de conta vinculada para fins rescisórios do FGTS atualizado;
- Seis últimas Guias de Recolhimento do FGTS (GRF) quitadas, acompanhadas da SEFIP;
- GRRF quitada e demonstrativo do trabalhador, com uma via para o empregado;
- CTPS atualizada e assinada;
- Exame demissional;
- Comprovante de recolhimento de contribuição sindical dos últimos dois anos e negocial dos últimos seis meses do sindicato laboral;
- Para homologações ocorridas até o dia 10, apresentar o contracheque do mês anterior;
- Para os comissionistas, os contracheques ou documentos similares dos últimos doze meses;
- Chave de identificação;
- Comprovante de contratação do plano de saúde com o nome do empregado ou a carta de renúncia.
- Documentos da Previdência Social, caso o empregado tenha ficado afastado.

Parágrafo Segundo - O pagamento das verbas rescisórias e a homologação deverão ser efetuadas nos seguintes prazos: a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. E a homologação da rescisão contratual ocorrerá no prazo máximo 05 (cinco) dias a contar das referidas datas, mesmo que a empresa tenha depositado as verbas rescisórias, sob pena de multa no valor correspondente a um dia de trabalho por dia de atraso, sem prejuízo da multa do Artigo 477, § 8º da CLT.

Parágrafo Terceiro - Caso realize depósito bancário das verbas rescisórias, a empresa deverá orientar o empregado a imprimir o extrato da sua conta, para apresentar no ato da homologação.

Parágrafo Quarto - Para efeito de pagamento de multa aos comissionistas, o valor do dia de trabalho será apurado com base na maior remuneração dos últimos doze meses.

43) AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL - Fica pactuado que o aviso será de no mínimo 30 (trinta) dias nos 12 (doze) primeiros meses trabalhados. A partir dos 12 (doze) meses será acrescido o valor correspondente a um dia da remuneração do trabalhador para cada 30 (trinta) dias trabalhados.

Parágrafo Primeiro - No caso de demissão do empregado sem justa causa, motivada pelo empregador, o empregado que possuir mais que 01 (um) ano de trabalho na mesma empresa, trabalhará no máximo 30 (trinta) dias, respeitando as reduções legais, recebendo indenização pecuniária dos demais dias.

Alínea "a" - Para o fim de homologação será utilizada a data do término do Aviso Prévio trabalhado, ou seja, 01 (um) dia após a data do término aviso prévio.

Parágrafo Segundo - No caso do Aviso Prévio Indenizado, o empregado receberá indenização pecuniária utilizado para a homologação os prazos do Aviso Prévio original, conforme Instrução Normativa 15, de 14 de julho de 2010 em seus Artigos 20 e 21.

Parágrafo Terceiro - Deverão ser respeitadas as projeções do décimo terceiro salário, das férias e do FGTS, decorrente aos dias acrescidos ao aviso prévio.

Parágrafo Quarto - No caso de pedido de demissão permanece a aplicação do aviso prévio de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Quinto - Para o compute da multa referente ao Artigo 9º da Lei 7.238/84 (do desligamento antes da data base), serão utilizadas as determinações legais anteriores do aviso prévio, ou seja, 30 (trinta) dias antes da data-base.

Parágrafo Sexto - Ao completar 15 (quinze) dias de acréscimo, deverão ser indenizados os reflexos de 13ª salário, férias e FGTS.

Parágrafo Sétimo - Para cálculo do valor do acréscimo aos comissionistas será tomada por base a maior remuneração dos últimos 12 (doze) meses. Considerando remuneração a soma das horas extras, prêmios, adicional noturno e respectivos repousos semanais remunerados.

44) FORMAÇÃO E TREINAMENTO DOS EMPREGADOS - As empresas investirão no desenvolvimento profissional de seus empregados proporcionando-lhes, gratuitamente, treinamentos e cursos de capacitação profissionalizantes e direitos à cidadania.

Parágrafo Primeiro - A partir da assinatura da Convenção, fica criada uma "Equipe de Formação" bipartite formada por 03 (três) representantes dos trabalhadores e 03 (três) dos empregadores para gerir esses cursos e treinamentos.

Parágrafo Segundo - No prazo máximo de 30 dias, a contar da assinatura deste documento, a "Equipe" apontará os cursos mais solicitados pelos trabalhadores, a sua carga horária, o conteúdo programático e o melhor período para a sua execução.

Parágrafo Terceiro - As propostas apontadas pela "Equipe" serão implementadas a partir de fevereiro de 2016.

45) CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DA FUNÇÃO DE CAIXA / CREDIARISTA - Ao trabalhador que exerce a função de caixa / crediarista ficam garantidas as seguintes condições:

- a) descanso de 10 (dez) minutos para cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados;
- b) jornada máxima de trabalho de 06 (seis) horas diárias;
- c) uma gratificação mensal equivalente a 10% (dez por cento) do seu salário a título de quebra de caixa, independente da jornada laborada ou dos dias trabalhados no mês;
- d) assentos com encosto ergonomicamente adequados a essa função, de acordo com a NR 17.

e) à crediária aplicam-se as alíneas a, b e d.

Parágrafo Primeiro - A empresa que já pratica valor superior ao *caput*, reajustará esse valor em 20% (vinte por cento).

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 da verba a título de quebra de caixa.

Parágrafo Terceiro - O desconto das eventuais faltas só pode ocorrer se o empregado participar do fechamento do caixa.

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

Parágrafo Quinto - O empregado, no exercício da atividade de caixa, não poderá realizar serviço de embalagem ou pesagem de mercadorias.

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

46) ESTABILIDADE DE GESTANTE - Fica deferida a estabilidade provisória à empregada gestante, desde a concepção, até 60 (sessenta) dias após o término da estabilidade prevista na Constituição Federal, mesmo que a gestação tenha início durante o contrato de experiência ou aviso prévio.

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

Parágrafo Segundo - A função da empregada gestante só poderá ser alterada mediante orientação médica e ou solicitação da empregada e, sob qualquer hipótese, não pode haver redução da sua remuneração.

Parágrafo Terceiro - Em caso de aborto, comprovado por atestado médico, a empregada fará jus a uma estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias, a partir do seu retorno ao trabalho.

47) GARANTIA DE EMPREGO - APOSENTADORIA - Fica vedada a dispensa do empregado que estiver a 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito de aposentadoria, seja ela por tempo de serviço ou implemento de idade, desde que o empregado comunique tal fato à empresa. Adquirido o direito de aposentadoria, findar-se-á concomitantemente a estabilidade prevista nesta cláusula.

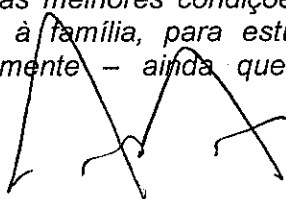
48) ESTABILIDADE EM CASO DE ADOÇÃO - Fica garantido aos empregados adotantes um período de estabilidade no emprego de 60 (sessenta) dias após a adoção.

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

49) JORNADA DE TRABALHO - A partir da assinatura da Convenção fica reduzida a jornada de trabalho dos empregados no comércio para 40 (quarenta) horas semanais sem redução nos salários.

Justificativa

Se no final do século XIX e ao longo do século XX a questão da redução da jornada de trabalho estava associada principalmente às melhores condições de vida dos trabalhadores que teriam mais tempo para se dedicarem à família, para estudar ou para o lazer, atualmente esta reivindicação relaciona-se diretamente - ainda que não somente - com o combate ao desemprego.



Os brasileiros convivem, hoje, com elevadas taxas de desemprego, além de enfrentarem, muitas vezes, ocupações bastante precárias. A redução da jornada possibilitará a abertura de 2,8 milhões de postos de trabalho no mercado formal. Na região, isso representaria dois mil novos empregos. Embora essa medida não resolva a necessidade de geração de empregos num país do porte do Brasil, é um argumento bastante considerável, pois, uma consequência natural da redução da jornada é o aumento da produtividade no trabalho.

Parágrafo Primeiro - Nenhum empregado pode trabalhar mais de 06 (seis) dias consecutivos sem folga.

Parágrafo Segundo - Fica garantido ao trabalhador pelo menos 01 (uma) folga aos domingos a cada 02 (dois) domingos trabalhados.

Parágrafo Terceiro - No caso de prorrogação da jornada fica garantido ao trabalhador um intervalo de 15 (quinze) minutos para descanso, entre a jornada normal e a sua prorrogação, bem como um lanche gratuito.

Parágrafo Quarto - As empresas autorizadas a funcionar aos domingos devem organizar mensalmente escala de trabalho e folga e fixá-la, em até cinco dias anteriores ao início do próximo mês, em local visível em quadro sujeito à fiscalização. Essa escala não poderá ser alterada após a sua fixação.

50) DIA DOS COMERCIÁRIOS - Todos os empregados do comércio terão folgas remuneradas nas segundas-feiras e terças-feiras de Carnaval de 2016 e 2017, em comemoração ao Dia dos Comerciários.

51) TOLERÂNCIA DE HORÁRIO DE INÍCIO E FINAL - Para as empresas que utilizam registros de ponto, será permitida uma tolerância além do horário, de 05 (cinco) minutos antes ou depois, não podendo dentro deste limite ocorrer descontos no salário.

52) AUSÊNCIAS LEGAIS - As ausências legais a que aludem os incisos I (falecimento), incluindo-se parentes afins e colaterais, sogro e sogra, genros e noras, avós e irmãos, tios e tias, sobrinhos e sobrinhas, II (casamento), e III (nascimento de filho) do Artigo 473 da CLT, ficam ampliadas para 05 (cinco) dias úteis.

Parágrafo Primeiro - No retorno ao trabalho, o empregado apresentará documentação que comprove a falta.

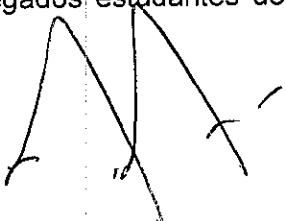
Parágrafo Segundo - Nas ausências legais estabelecidas no *caput* desta, não serão descontados do empregado o descanso semanal remunerado.

Parágrafo Terceiro - Fica estabelecido que no dia do casamento será concedida folga remunerada para o empregado, não prejudicando o benefício do inciso II do Artigo 473 da CLT.

Parágrafo Quarto - A falta justificada do comissionista puro será devida e paga como descanso semanal remunerado, ou seja, pelo valor médio dos dias trabalhados no mês.

53) AUSÊNCIA PARA PARTICIPAÇÃO DE CURSOS OU EVENTOS AFINS - O empregado poderá ausentar-se do serviço, no período máximo de 03 (três) dias por ano, para participar de cursos, seminários de aperfeiçoamento profissional específicos da atividade do comércio ou quando oferecido pelos Sindicatos de sua categoria ou pelo Sindicato patronal, e no interesse do próprio empregado, não ocorrendo prejuízo salarial.

54) ADEQUAÇÃO DE JORNADA DOS ESTUDANTES - As empresas adequarão a jornada de trabalho de seus empregados estudantes de forma a garantir-lhes a frequência às aulas, sem prejuízo dos salários.



Justificativa

Cresce a cada dia a demanda por trabalhadores com maior qualificação. A categoria comerciária é formada basicamente por trabalhadores em idade de fazer uma graduação ou curso técnico. É natural que o comércio, dada a sua função social, faça a sua parte contratando estudantes e criando as condições necessárias para que esse estudante tenha, no mínimo, um horário de trabalho que lhe dê condições de frequentar as aulas.

Parágrafo Primeiro - Fica assegurado ao trabalhador estudante, nos dias de provas 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.

Parágrafo Segundo - Serão abonados os dias em que o empregado estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular ou Enem.

Parágrafo Terceiro - O período de férias do empregado estudante coincidirá com o das suas férias escolares, se for do interesse do empregado.

55) ALEITAMENTO - Fica garantida à mãe comerciária 02 (dois) períodos diários, de 01 (uma) hora cada, para amamentar o próprio filho até que este complete 01 (um) ano de idade.

Parágrafo Único - A critério da empregada, os dois períodos podem ser acumulados no início ou fim da jornada diária de trabalho.

56) ATESTADO MÉDICO PEDIÁTRICO - Será concedida a(o) empregada(o) licença remunerada para acompanhar filhos menores de 16 (dezesesseis) anos e ou filhos portadores de necessidade especiais de qualquer idade, ao médico.

Justificativa

As estatísticas mostram que hoje toda família trabalha, até mesmo os avós, que em outros tempos cuidavam dos netos. Além de não poder mais contar com essa ajuda dos avós, o baixo salário não permite que o(a) comerciário(a) contrate alguém para substituí-lo no acompanhamento dos seus filhos. Isso sem contar que uma mãe ou um pai não consegue trabalhar sabendo que seu filho precisa da sua assistência. Mas também o empregado não pode perder o dia porque a diferença de salário fará falta no final do mês.

57) ENTREGA DO ATESTADO MÉDICO - Os atestados médicos e odontológicos, de afastamento ou comparecimento a consultas, exames e outros procedimentos, serão aceitos e abonados pelas empresas para todos os efeitos legais, devendo o empregado entregar o atestado ao seu empregador no prazo de até 72 horas, a contar do seu retorno ao trabalho.

58) ASSENTOS NOS LOCAIS DE TRABALHO - Toda empresa disponibilizará, no mínimo, 01 (um) assento, ergonomicamente correto, para descanso dos empregados durante as pausas entre um atendimento e outro.

Parágrafo Único - Nas empresas com mais de três empregados, a proporção será de 01 (um) assento para cada grupo de 03 (três) empregados.

59) UNIFORME - O empregador fornecerá 03 (três) uniformes na data da admissão e todas as vezes que houver alteração no uniforme, além de mais 01 (um) a cada seis meses ao empregado, todos gratuitamente, quando de uso obrigatório; inclusive maquiagem e calçados, se exigido de determinado tipo.

60) COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - As empresas encaminharão cópia do ato convocatório de eleições da CIPA ao Sindicato profissional na mesma data da sua

divulgação entre os empregados. Isto é, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data da eleição para a CIPA, como determina a lei. Imediatamente após a eleição, a empresa enviará ao Sindicato profissional a relação dos eleitos com seus respectivos cargos.

61) EXAMES MÉDICOS - As empresas implementarão em seus programas o PCMSO, o PPP, o PPRA, o ASO e o LTCAT.

62) FORNECIMENTO DA CAT - Ocorrendo acidentes de trabalho, as empresas comunicarão e remeterão ao Sindicato profissional da categoria, as circunstâncias deste acidente, na forma prevista em lei. Ou seja, fornecerão prontamente a CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho, nas situações em que a mesma for exigível.

Parágrafo Primeiro - Na ocorrência de acidente de trabalho com mutilação ou fatalidade, o Sindicato da categoria profissional deverá ser comunicado no prazo de 24 (vinte e quatro) horas.

Parágrafo Segundo - As empresas deverão encaminhar, mensalmente, ao Sindicato da categoria cópias de todas as CAT's, do mês anterior.

63) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PELO EMPREGADOR - O empregador deverá preencher e fornecer ao empregado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, os formulários previstos em lei e necessários ao órgão previdenciário.

Parágrafo Primeiro - A empresa deve orientar, por escrito, ao empregado sobre o prazo para entrega da documentação na Previdência Social.

Parágrafo Segundo - O não cumprimento desta cláusula acarretará em multa no valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) sobre o salário mensal, por dia de atraso, em favor do empregado.

64) CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL - Conforme deliberação da Assembléia Geral da Categoria e com base nos preceitos legais, as empresas, como meras intermediárias, descontarão mensalmente, exceto no mês de março, nos salários de todos os seus empregados, o valor de R\$9,00 (nove reais), a título de Contribuição Negocial.

Parágrafo Primeiro - O empregado que quiser se opor a esse desconto poderá fazê-lo, pessoalmente, na sede do Sindicato Profissional, em impresso próprio por este fornecido, mediante a apresentação da Carteira de Trabalho, no horário de 8h às 17h, de segunda à sexta-feira, no período de 01 a 10 de outubro de 2015, mediante apresentação da Carteira de Trabalho e número de CPF.

Parágrafo Segundo - O empregado que estiver de férias, afastado por doença ou de licença, poderá se opor em 10 (dez) dias úteis após seu retorno ao serviço, desde que comprove o motivo da ausência.

Parágrafo Terceiro - Os empregados recém contratados poderão se opor ao desconto da referida contribuição até 10 (dez) dias úteis a contar da data da contratação.

Parágrafo Quarto - O recolhimento da referida quantia deve ser feito até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto.

Parágrafo Quinto - A contribuição poderá ser paga na tesouraria do Sindicato, ou nas agências bancárias ou em boleto fornecido pela entidade.

Parágrafo Sexto - O recolhimento deverá ser feito em nome de: SECI – Sindicato dos Empregados no Comércio de Ipatinga, Caixa Econômica Federal, Agência 118, Conta 900.689-0.

Parágrafo Sétimo - O não recolhimento da referida contribuição no prazo mencionado no parágrafo primeiro, acarretará em multa de 10% e juros de mora de 2% ao mês.

65) MENSALIDADES DOS SÓCIOS - As empresas deverão recolher as mensalidades dos associados a partir do momento da comunicação feita pela entidade sindical.

Parágrafo Único - O desconto e recolhimento deverão ser efetuados conforme a cláusula da contribuição negocial e os seus parágrafos 4º, 5º, 6º e 7º.

66) APLICAÇÃO E FISCALIZAÇÃO - Aplica-se a toda atividade econômica do comércio, de acordo com o quadro que se refere o art. 577 da CLT, respeitando a legislação específica de cada função.

Parágrafo Primeiro - Para os fins de efeito da presente convenção e com base no princípio da continuidade, fica estipulado como termo inicial, o dia 1º (primeiro) de outubro de 2015, como início da exigibilidade das obrigações do pagamento das contribuições alencadas neste instrumento, e tendo como termo final o dia 30 de setembro de 2017.

Parágrafo Segundo - Fica atribuída à Superintendência Regional do Trabalho em Emprego em Minas Gerais e às entidades convenientes, a fiscalização da presente convenção, devendo a mesma ser depositada e registrada na referida Superintendência.

67) PENALIDADES POR DESCUMPRIMENTO - O descumprimento de qualquer cláusula da Convenção Coletiva de Trabalho, à exceção daquelas onde se prevê sanção específica, acarretará o pagamento de multa de 01 (um) piso salarial da categoria, revertida ao empregado.

Parágrafo Único - O pagamento da multa constante do *caput* não exime o cumprimento da cláusula, que poderá ser cobrada judicialmente.

68) ADITAMENTO À CONVENÇÃO - Durante a vigência poderão ocorrer Termos de Aditamento para manutenção dos salários e demais cláusulas econômicas, bem como para tratar de horários especiais, câmara de conciliação e julgamento, programa de apoio ao trabalhador, dentre outros.

CLÁUSULAS A SEREM MANTIDAS

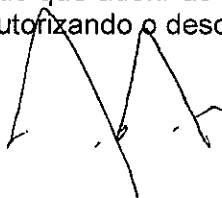
69) ABRANGÊNCIA - A Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria dos empregados no comércio de Ipatinga/MG, base dos sindicatos signatários desta convenção, independente da função exercida neste, dentre outras: vendedores internos e externos, entregadores, caixas e digitadores, estoquistas e faxineiros, atendentes e balconistas, contínuos e auxiliar de serviços gerais, gerentes e telefonistas, empregados de cooperativa de consumo ou quaisquer outras funções inerentes às atividades do comércio atacadista, varejista, de bens e serviços, respeitando o princípio da atividade preponderante, com abrangência territorial em Ipatinga/MG.

70) CONVÊNIOS PARA DESCONTO EM FOLHA - Além dos descontos estipulados neste Instrumento, poderão ser descontados dos salários as despesas contraídas pelo empregado e/ou seus dependentes, desde que autorizados expressamente pelo sindicato laboral.

Parágrafo Primeiro - Os repasses 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 empregado, dos serviços prestados.

Parágrafo Terceiro - O empregado que aderir ao convênio apresentará à empresa onde trabalha ofício do sindicato da categoria, autorizando o desconto.



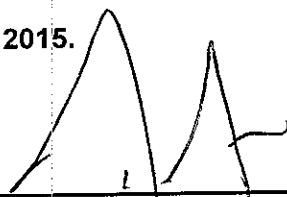
71) DESCONTOS INDEVIDOS - É vedado descontar do salário do empregado as importâncias correspondentes a cheque sem fundo recebido de cliente, desde que o empregado tenha cumprido as normas da empresa. Também é vedado o desconto dos valores referentes à via de cartão de débito e ou crédito extraviada e de mercadorias desaparecidas, roubadas ou danificadas por terceiros, salvo na ocorrência de dolo dos empregados, conforme parágrafo primeiro do artigo 462 da CLT.

Parágrafo Único - As normas da empresa para recebimento de cheque serão impressas em duas vias e assinadas pelo empregado, que ficará com uma via desse documento.

72) PERÍODO DE FÉRIAS - As férias, coletivas ou individuais, não poderão ter início em dias de repouso, na forma da Lei nº. 605/49, ou em dias já compensados.

73) PREVENÇÕES - Fica acertado e transacionado entre as partes que o Sindicato representante da categoria econômica e os representantes da categoria profissional se comprometem a realizar campanhas, atividades informativas e preventivas sobre doenças ocupacionais, planejamento familiar, doenças sexualmente transmissíveis, etc. Isso mediante calendário anual elaborado pelas entidades envolvidas.

Ipatinga, 14 de agosto de 2015.



Sindicato dos Empregados no Comércio de Ipatinga – SECI