

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2006/2007

O SINDICATO DOS EMPREGADOS TÉCNICOS QUE TRABALHAM COMO ANALISTAS DE SISTEMA, PROGRAMADORES E OPERADORES NA ÁREA DE COMPUTAÇÃO NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SETTASPOC, inscrito no CNPJ sob o nº 42.768.630/0001-50 - E O SINDICATO DOS CONCESSIONÁRIOS E DISTRIBUIDORES DE VEÍCULOS DE MINAS GERAIS - SINCODIV/MG, inscrito no CNPJ sob o nº 26.267.245/0001-73, REGULARMENTE REPRESENTADOS, AJUSTAM A PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, MEDIANTE AS SEGUINTE CLÁUSULAS E CONDIÇÕES:

PRIMEIRA - Fixação de Data-Base. Vigência da Presente Convenção

Estipula-se para todo o Estado de Minas Gerais, data-base em 1º de março de 2006, ajustando-se a vigência da presente convenção em 12 (doze) meses, de 1º de março de 2006 a 28 de fevereiro de 2007.

SEGUNDA - Abrangência da Convenção

As partes ajustam que a presente convenção se aplica à categoria profissional diferenciada dos empregados que trabalham nas funções discriminadas no CBO (Código Brasileiro de Ocupação), integrantes dos grupos abaixo mencionados, de acordo com as alterações feitas pelo MINISTÉRIO DO TRABALHO nos anos de 2000 e 2002.

TERCEIRA - Reajuste Salarial

Convenciona-se que os salários dos empregados representados pelo sindicato profissional serão reajustados a partir de 1º de março de 2006, pelo percentual de 6 % (seis por cento), a ser aplicado sobre os salários de 1º de março de 2005.

Parágrafo Primeiro - Proporcionalidade

Os empregados que tenham sido admitidos após 1º de março de 2005 terão reajuste proporcional, conforme tabela.

Para fazer jus ao percentual aplicável a determinado mês, o empregado deverá ter sido admitido até o dia 15 (quinze) do respectivo mês. Aos admitidos após o dia 15 (quinze) será utilizado o percentual do mês seguinte.

Tabela de Proporcionalidade

Mês de Admissão	Percentual
Março/05	6,00%
Abril/05	5,50%
Mai/05	5,00%
Junho/05	4,50%
Julho/05	4,00%
Agosto/05	3,50%
Setembro/05	3,00%
Outubro/05	2,50 %
Novembro/05	2,00 %
Dezembro/05	1,50 %
Janeiro/06	1,00 %
Fevereiro/06	0,50 %

Parágrafo Segundo - Compensação

As empresas poderão compensar aumentos, antecipações ou reajustes espontâneos que tenham concedido a partir de 1º de março de 2005.

Parágrafo Terceiro - Limite de Reajuste

Não obstante o disposto nesta cláusula e seus parágrafos, o salário do empregado mais novo não poderá ficar superior ao do empregado mais antigo na mesma função.

Parágrafo Quarto - Exclusão dos Comissionistas

O percentual de reajuste negociado nesta cláusula somente será aplicável sobre a parte fixa do salário, excluindo-se da incidência as partes variáveis constituídas por comissões, prêmios, produções etc.

CLÁUSULA QUARTA - Salário de Ingresso e Piso Salarial

A partir de 1º de março de 2006, os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva não poderão ser admitidos ou perceberem, na sua vigência, salário ou remuneração inferior a:

- ✓ em Belo Horizonte, Betim e Contagem, exclusivamente: R\$ 400,00 (quatrocentos reais); e
- ✓ demais localidades: R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais).

Parágrafo Primeiro –

Os empregados que percebem somente salário fixo deverão receber, pelo menos:

- ✓ o piso salarial de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), somente para aqueles lotados em Belo Horizonte, Betim e Contagem; e
- ✓ o piso salarial de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais), para os empregados lotados nas demais localidades do Estado de Minas Gerais.

Parágrafo Segundo -

Os empregados comissionistas puros terão direito à garantia de:

- ✓ o piso salarial de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), somente para aqueles lotados em Belo Horizonte, Betim e Contagem, caso a comissão auferida no mês não venha a atingir esse valor; e
- ✓ o piso salarial de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais), para os empregados lotados nas demais localidades do Estado de Minas Gerais, caso a comissão auferida no mês não venha a atingir esse valor.

Parágrafo Terceiro –

Os trabalhadores comissionistas mistos, ou seja, aqueles que percebem salário fixo e comissão também terão a mesma garantia mínima de:

- ✓ o piso salarial de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), somente para aqueles lotados em Belo Horizonte, Betim e Contagem, quando a soma do salário fixo e comissão auferida no mês não atingir esse valor; e
- ✓ o piso salarial de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais), para os empregados lotados nas demais localidades do Estado de Minas Gerais, quando a soma do salário fixo e comissão auferida no mês não atingir esse valor.

Parágrafo Quarto –

Fica facultado aos empregados comissionistas negociarem com seus empregadores um piso salarial superior ao fixado nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo Quinto –

As empresas ficam desobrigadas de conceder o piso salarial e salário de ingresso na vigência do contrato de experiência para as admissões feitas a partir de 1º de março de 2006.

QUINTA - Adiantamento Salarial

Para os empregados que ganhem até 10 (dez) vezes o piso salarial da categoria, considerando-se o mês anterior ao pagamento, de empresas situadas na Região Metropolitana de Belo Horizonte, haverá concessão de um adiantamento salarial de no mínimo 40 % (quarenta por cento) do salário percebido no mês anterior e que deverá ser feito até 15 (quinze) dias antes da data do pagamento mensal.

Parágrafo Primeiro -

Para efeito de aplicação desta cláusula, a empresa que mantiver estabelecimento em outra cidade ficará obrigada ao cumprimento da obrigação exclusivamente com relação aos empregados do estabelecimento situado na Região Metropolitana de Belo Horizonte.

Parágrafo Segundo -

Ficam desobrigadas de conceder a antecipação a que se refere esta cláusula às empresas que efetuarem pagamento dos salários até o último dia do mês.

SEXTA - Comprovante de Pagamentos

As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamento de salários, em envelope ou documento similar que as identifique, com a discriminação dos valores pagos e respectivos descontos.

SÉTIMA – Férias

Ajustam os sindicatos, ora convenientes, a possibilidade das empresas concederem férias aos seus empregados em dois períodos de 15 (quinze dias), desde que haja a prévia concordância por escrito por parte do empregado.

OITAVA - Afastamento Férias

O empregado que tenha ficado afastado do serviço e recebendo auxílio previdenciário, por doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de até 06 (seis) meses, não terá esse tempo deduzido para fins de aquisição de férias.

NONA - Salário Substituição

Enquanto perdurar a substituição que tenha caráter não eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, sem se considerar vantagens pessoais.

Parágrafo Primeiro-

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

Parágrafo Segundo-

Para efeitos de aplicação do disposto nesta cláusula, as partes consideram não eventual a substituição superior a 30 (trinta) dias.

DÉCIMA - Uniforme

O empregador que exigir uso do uniforme fica obrigado a fornecê-lo gratuitamente.

Parágrafo Primeiro -

Ocorrendo o término do contrato de trabalho, o empregado deverá devolver os uniformes, sob pena de sofrer desconto, em salários ou verbas rescisórias, do respectivo valor.

Parágrafo Segundo -

Na vigência do contrato, as substituições de uniformes somente serão feitas mediante devolução do uniforme usado.

DÉCIMA PRIMEIRA - Creche

As empresas que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciarão local ou manterão convênio com creches para guarda e assistência de seus filhos em período de amamentação, conforme art. 389, parágrafos 1º e 2º da CLT.

Parágrafo único: As empresas pertencentes a grupo econômico serão consideradas individualmente, para a aplicação do caput.

DÉCIMA SEGUNDA - Comunicação de Dispensa

As dispensas deverão ser comunicadas ao empregado por escrito.

DÉCIMA TERCEIRA - Atestados Médicos

Para justificativa de faltas durante os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento do trabalho por motivo de doença, somente terão validade os atestados emitidos por médicos ou dentistas credenciados pelas empresas e/ou empresa conveniada, exceto para aquelas que não possuam serviço médico próprio ou contratado, ou não dêem atendimento médico ao empregado nas 24 horas do dia, hipóteses em que valerá o atestado médico do sindicato profissional.

Parágrafo Único -

Quando tiver que pagar pela consulta ou residir em município onde não exista médico credenciado pela empresa, terão validade os atestados médicos emitidos pelo SUS.

DÉCIMA QUARTA - Abono de Faltas para o Empregado Estudante

Serão abonadas as horas necessárias ao empregado estudante para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, reconhecido ou autorizado, mediante pré-aviso ao empregador com antecedência mínima de 48 horas, comprovando sua presença por atestado do estabelecimento de ensino.

DÉCIMA QUINTA - Cheques sem fundo

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

DÉCIMA SEXTA – Cálculo de 13º salário, férias e verbas rescisórias de comissionistas

A média de comissões, para cálculos de férias, 13º. salário, aviso prévio e verbas rescisórias e licença maternidade dos empregados comissionistas, puros ou mistos, terá como base os últimos 12 (doze) meses de vigência do contrato.

Parágrafo primeiro – Da apuração das médias para o pagamento do 13º salário

O cálculo do 13º salário para pagamento da 1ª parcela poderá ser feito com base nos últimos 10 meses de vigência do contrato.

O cálculo do 13º salário para pagamento da 2ª parcela poderá ser feito com base nos últimos 11 meses de vigência do contrato.

Desde que seja feito, obrigatoriamente, em janeiro de 2007, o cálculo dessa parcela com base nos últimos 12 meses, corrigindo-se as diferenças, que deverão ser creditadas ou debitadas nesse mesmo mês.

Parágrafo segundo -

A remuneração dos 15 (quinze) primeiros dias de afastamento do empregado, por motivo de doença ou acidente, será custeada pelas empresas, com base na média dos 12 (doze) últimos meses.

DÉCIMA SÉTIMA - Repouso Semanal do Comissionista

Ao empregado comissionista, além das comissões a que fizer jus, será assegurado o pagamento dos repouso semanais remunerados, nos termos do art. 1º. da Lei 605/49 e Enunciado do TST nº 27.

DÉCIMA OITAVA - Auxílio a Filho Excepcional

Aos empregados que tenham filhos excepcionais será concedido, mensalmente, um auxílio no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do piso da categoria, desde que a situação seja reconhecida pela Previdência Social.

DÉCIMA NONA - Estabilidade Provisória

Ao empregado que contar 10 (dez) anos de serviços prestados à mesma empresa e que estiver a 12 (doze) meses de completar período aquisitivo para aposentadoria integral, fica assegurado o emprego, até que este período se complete, exceto nos casos de justa causa ou

por mútuo acordo entre empregado e empregador, com assistência do respectivo sindicato profissional.

VIGÉSIMA - Aviso Prévio Especial

Ao empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, e concomitantemente, tenha mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, fica assegurado o aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias no caso de rescisão sem justa causa.

VIGÉSIMA PRIMEIRA - Horas Extras

As horas extras serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário hora normal, valendo o pactuado nesta cláusula para atender a exigência do art. 59 da CLT.

Parágrafo único –

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a duas horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado.

VIGÉSIMA SEGUNDA – Plantões aos Domingos

Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

O trabalho aos domingos é opcional ao funcionário, ou seja, ele não será obrigado a cumprir jornada de trabalho aos domingos se não for de sua vontade expressa.

Parágrafo Primeiro –

As concessionárias que pretenderem funcionar no domingo deverão enviar ao SINDCON, com antecedência mínima de 07 (sete) dias, relatório com a data, horário de início e encerramento das atividades e o nome dos funcionários escalados para a jornada de trabalho, assim como o dia em que este funcionário terá o seu repouso semanal compensatório.

Deverá acompanhar o relatório, documento individual de anuência dos respectivos funcionários, manifestando a expressa disposição e interesse de trabalhar naquele domingo específico.

O relatório, devidamente instruído, deverá ser protocolado no SINDCON e deverá ser guardada cópia do protocolo em local visível durante o funcionamento no domingo.

Parágrafo Segundo –

Nas concessionárias que houver trabalho ao domingo, será estabelecida escala de revezamento, previamente organizada e constante de quadro sujeito à fiscalização.

Parágrafo Terceiro –

O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez, no período máximo de quatro semanas, com o domingo, independentemente da vontade do funcionário, respeitando as demais normas de proteção ao trabalho.

Parágrafo Quarto –

As concessionárias que optarem por trabalhar aos domingos deverão proporcionar livre acesso ao SINDCON, nos referidos dias, para que possa comparar e conferir a documentação enviada anteriormente, conforme determina a presente cláusula e seus parágrafos.

Parágrafo Quinto –

Os sindicatos convenientes ajustam e se comprometem a, à partir da vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2006/2007, buscarem entendimentos com o intuito de viabilizarem definitivamente o Descanso Semanal Remunerado em todos os domingos e feriados.

VIGÉSIMA TERCEIRA - Banco de horas

Fica convencionado que, conforme nova redação do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, não haverá acréscimo de salário, desde que o excesso de horas trabalhadas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 01 (hum) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

Parágrafo Primeiro -

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. Caso o trabalhador seja devedor por horas não compensadas, o valor do seu débito poderá ser abatido das parcelas rescisórias que fizer jus.

VIGÉSIMA QUARTA– Jornada 12 por 36

As empresas poderão também ajustar diretamente com seus empregados, o sistema de trabalho 12 x 36.

VIGÉSIMA QUINTA - Horas Ponte

Durante a vigência desta convenção, as empresas poderão ajustar, diretamente com seus empregados, sistemas de compensação de jornadas com a finalidade de suprimir trabalho em

dias intercalados entre feriados, dias santos e repousos, sendo que a jornada suprimida será recuperada mediante prestação de serviços em outros dias, na forma que vier a ser pactuada pelas partes.

VIGÉSIMA SEXTA - Carnaval

As partes ajustam que na 2ª feira de Carnaval, em 2007, não haverá expediente nas empresas e essa folga não poderá ser compensada, tornando-se benefício para os empregados, considerando como dia do trabalhador em concessionária.

Parágrafo Único -

Recomenda-se às empresas a liberação do trabalho na 4ª feira de Cinzas.

VIGÉSIMA SÉTIMA - Multas de Trânsito

As empresas poderão descontar do empregado multas de trânsito por infrações cometidas pelo mesmo, quando em uso de veículo da empresa.

VIGÉSIMA OITAVA - Estorno de Comissões

Serão estornadas comissões sobre vendas não efetivadas em virtude do primeiro pagamento ser efetuado com cheque sem fundo.

VIGÉSIMA NONA - Relação Nominal dos Empregados

As empresas remeterão ao sindicato, no prazo de 15 (quinze) dias após o recolhimento de quaisquer parcelas repassadas à entidade, uma relação de todos os empregados, constando a função e o valor descontado de cada um.

TRIGÉSIMA – Acerto rescisório

O pagamento das parcelas constantes do termo de rescisão deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) Se cumprido o aviso prévio, até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do mesmo;
- b) Nas hipóteses de ausência do aviso prévio, indenização do mesmo, ou dispensa do seu cumprimento, até o 10º (décimo) dia contado da data da notificação da demissão;
- c) No caso do término de contrato de trabalho por prazo determinado, inclusive o de experiência, até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao seu término;

Parágrafo Primeiro –

A empresa que não proceder ao acerto rescisório nos prazos acima estabelecidos, sujeitar-se-á ao pagamento de multa, em favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora, em cumprimento ao disposto no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

Parágrafo Segundo –

Na notificação de dispensa deverá constar, obrigatoriamente, a data, hora e local da homologação.

Parágrafo Terceiro –

As empresas, no ato das homologações das rescisões de contrato de trabalho, ficam obrigadas a apresentar toda a documentação e cópias exigidas pelo SETTASPOC-MG, inclusive respeitando a data e os horários de agendamento das homologações, sob pena de não serem efetuadas as homologações marcadas que estiverem em desacordo com os termos desta cláusula e seus respectivos parágrafos.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA– Fiscalização D.R.T.

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

TRIGÉSIMA SEGUNDA – Cooperativa dos trabalhadores

As empresas deverão descontar em folha de pagamento de seus empregados, desde que por eles devidamente autorizado, valores devidos à cooperativa de crédito dos trabalhadores.

TRIGÉSIMA TERCEIRA - Taxa Assistencial para o Sindicato Profissional

As empresas contribuirão para o SETTASPOC-MG com o valor correspondente a 03 (três) parcelas iguais de R\$ 15,00 (quinze reais), por empregado e por parcela, considerando todos os trabalhadores constantes do quadro de funcionários da empresa no mês anterior ao do respectivo recolhimento, comprovados pela ‘Relação dos Trabalhadores Constantes no Arquivo SEFIP – Recolhimento ao FGTS e Declaração à Previdência, inclusive os afastados por doença ou licença e em férias.

Estes valores serão recolhidos até o dia 02 de abril, 02 de junho e 02 de setembro de 2006, respectivamente.

Em hipótese alguma esses valores poderão ser descontados dos empregados, conforme deliberação das Assembléias Gerais de ambos os sindicatos.

Parágrafo Primeiro -

As empresas do interior farão o recolhimento diretamente na conta nº 42240-4, agência 0620, Banco Caixa Econômica Federal, Belo Horizonte/MG e as empresas localizadas em Belo Horizonte e Região Metropolitana farão o recolhimento diretamente na sede do

SETTASPOC-MG à Avenida Flávio dos Santos, 444, Bairro Floresta, CEP 31.015-150, Belo Horizonte/MG, em cheque nominal e apresentando, no ato, a relação nominal dos empregados.

Parágrafo Segundo -

Após o recolhimento, as empresas do interior deverão obrigatoriamente enviar para o sindicato profissional xerox do comprovante de depósito e relação nominal dos empregados.

Parágrafo Terceiro -

O recolhimento em atraso acarretará multa de 5 % (cinco por cento) sobre seu valor, juros moratórios de 1 % (um por cento) ao mês.

Parágrafo Quarto -

O término da vigência da convenção coletiva não exclui as empresas do cumprimento da obrigação constante da presente cláusula.

TRIGÉSIMA QUARTA - Taxa Assistencial Patronal

Conforme decidido pela Assembléia Geral, as empresas associadas e não associadas, ficam obrigadas a recolher em favor do Sindicato Patronal – SINCODIV/MG, para manutenção e aprimoramento das atividades do Sindicato, uma contribuição a ser paga em duas parcelas, no valor de R\$ 13,00 (treze reais) por empregado e por parcela, considerando todos os trabalhadores constantes do quadro de funcionários da empresa, no mês anterior ao do respectivo recolhimento, inclusive os afastados por doença ou licença e em férias, com vencimentos em 05 de abril de 2006 e 05 de outubro de 2006.

Parágrafo Primeiro -

A contribuição de que trata esta cláusula deverá ser recolhida através de guia própria que a entidade patronal beneficiada encaminhará à empresa, para recolhimento junto a qualquer agência do Banco do Brasil S/A, C/C 30.531-6, Agência Praça da Liberdade - Prefixo 1229-7, Belo Horizonte.

Parágrafo Segundo -

Fica esclarecido que o recolhimento da contribuição fora do prazo será acrescido de multa de 5 % (cinco por cento) sobre o seu valor e juros moratórios de 1 % (um por cento) ao mês.

Parágrafo Terceiro -

Dentro do prazo de 15 (quinze) dias, contados do recolhimento dessa contribuição assistencial, o empregador encaminhará obrigatoriamente à entidade patronal beneficiária, a relação dos seus empregados, que poderá ser uma cópia da relação enviada ao sindicato profissional, juntamente com cópia do aludido recolhimento.

Parágrafo Quarto -

No caso de a empresa, por qualquer motivo, deixar de receber a mencionada “guia própria”, deverá procurar o SINCODIV/MG, à Rua Grão Pará 737 - sala 602 - Santa Efigênia, Belo Horizonte, ou telefonar para (031) 3241-4009 a fim de providenciar o recolhimento da contribuição no prazo. O não recebimento da guia não desobriga o pagamento da taxa nem dos encargos.

TRIGÉSIMA QUINTA - Quebra de Caixa

Todo empregado, que em sua jornada de trabalho exerça a função exclusiva de caixa, deverá tê-la anotada em sua Carteira de Trabalho, recebendo, a título de quebra de caixa, valor correspondente a 5 % (cinco por cento) do piso salarial vigente no mês.

TRIGÉSIMA SEXTA - Multa

Fica estabelecida multa para qualquer das partes convenientes no valor de 3 % (três por cento) do piso salarial previsto nesta convenção, por infração de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva, exceto para aquelas para as quais já estiver prevista sanção específica, salvo se se tratar de cláusula que se cumpra em um único ato.

Parágrafo Primeiro -

O valor da referida multa reverterá em favor da parte prejudicada.

Parágrafo Segundo -

Em caso da questão estar sendo discutida em juízo, a multa não será devida.

TRIGÉSIMA SÉTIMA - Cursos de Aperfeiçoamento

O empregado que participar de curso de treinamento ou aperfeiçoamento custeados pela empresa e venha a demitir-se ou ser dispensado por justa causa, dentro de 12 (doze) meses posteriores ao término do curso, ficará obrigado a ressarcir à empresa as despesas por ela efetuadas com o custeio do curso, incluindo-se as relativas a transporte e hospedagem.

Parágrafo primeiro

A empresa que custear cursos de treinamento ou aperfeiçoamento de seus empregados deverá cientificá-los da existência desta cláusula, colhendo a assinatura do empregado em termo de concordância.

TRIGÉSIMA OITAVA

Fica o SINCODIV/MG responsável pela divulgação desta Convenção Coletiva de Trabalho a todas as concessionárias do Estado de Minas Gerais, para o devido cumprimento.

TRIGÉSIMA NONA

As empresas situadas na Região Metropolitana de Belo Horizonte deverão enviar ao sindicato profissional, SETTASPOC/MG, em até 30 (trinta) dias contados da data do acerto rescisório, uma via original, com cópia para o sindicato, do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho firmado com o trabalhador que tenha contado menos de 01 (hum) ano de serviço, para conferência e chancela. O envio das respectivas vias do T.R.C.T. poderá ser feito por portador, sem a necessidade da presença de preposto. Será devolvida à empresa a via original carimbada e chancelada.

Por estarem assim os convenientes, justos e contratados, para que produza seus jurídicos efeitos, a presente convenção coletiva de trabalho foi lavrada em 03 (três) vias de igual forma e teor, sendo levada a registro junto a Delegacia Regional do Trabalho em Minas Gerais.

QUADRAGÉSIMA

A vigência e eficácia da presente Convenção retroagirão à data-base, produzindo efeitos de fato e de direito desde então.

BELO HORIZONTE, 21 de fevereiro de 2006.

***SINCODIV/MG
SINDICATO DOS CONCESSIONÁRIOS E DISTRIBUIDORES DE VEÍCULOS DE
MINAS GERAIS
Joel Jorge Guedes Paschoalin
CPF nº 870.574.846-15
Presidente***

***SETTASPOC/MG
O SINDICATO DOS EMPREGADOS TÉCNICOS QUE TRABALHAM COMO
ANALISTAS DE SISTEMA, PROGRAMADORES E OPERADORES NA ÁREA DE
COMPUTAÇÃO NO ESTADO DE MINAS GERAIS
Wanderson Alves da Silva
CPF nº 526.214.486-15
Presidente***