

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG002389/2013  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 18/06/2013  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR023527/2013  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46211.002768/2013-66  
**DATA DO PROTOCOLO:** 12/06/2013

SINDICATO DAS SECRETARIAS E SECRETARIOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 23.971.567/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). BERENICE NOGUEIRA SOARES;

E

SINDICATO DOS CONCESSIONARIOS E DISTRIBUIDORES DE VEICULOS DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 26.267.245/0001-73, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MAURO PINTO DE MORAES FILHO; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de março de 2013 a 28 de fevereiro de 2014 e a data-base da categoria em 1º de março.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional das Secretárias e Secretários**, com abrangência territorial em **MG**.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Comissões**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - ESTORNO DE COMISSÕES**

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

## **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

### **CLÁUSULA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (P.L.R.)**

Recomenda-se às empresas que, com a devida assistência e participação do SINDSEMG, celebrem acordo coletivo para seus empregados com vistas a disciplinar P.L.R. - Participação nos Lucros e Resultados, atendendo as

disposições da Lei nº 10.101 de 19/12/2000 (D.O.U. 20/12/2000).

#### **Auxílio Alimentação**

##### **CLÁUSULA QUINTA - VALE REFEIÇÃO**

Recomenda-se as empresas que não tenham refeitório, que forneçam aos seus empregados Vale Refeição, no valor a ser estipulado internamente, dentro das normas da legislação vigente.

#### **Auxílio Saúde**

##### **CLÁUSULA SEXTA - PLANO DE SAÚDE**

Recomenda-se as empresas que façam para seus empregados Plano de Saúde, no valor a ser estipulado internamente, dentro das normas da legislação vigente.

#### **Auxílio Creche**

##### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

#### **Seguro de Vida**

##### **CLÁUSULA OITAVA - SEGURO DE VIDA**

Recomenda-se as empresas que contratem em favor de seus empregados seguro de vida coletivo, mediante apólice firmada através do SINDCON-MG, pagando integralmente o prêmio mensal estipulado por empregado, em conformidade com a legislação vigente.

#### **Outros Auxílios**

##### **CLÁUSULA NONA - 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.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DE INGRESSO E PISO SALARIAL**

A partir de 1º de março de 2013, os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho não poderão ser admitidos ou perceberem, na sua vigência, salário ou remuneração inferior a:

- Em Belo Horizonte, Betim e Contagem, exclusivamente: R\$ 900,00 (novecentos reais); e
- Para todas as demais localidades em todo o Estado de Minas Gerais: R\$ 814,00 (oitocentos e quatorze reais).

#### **Parágrafo Primeiro**

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

- Em Belo Horizonte, Betim e Contagem, exclusivamente, o piso salarial de R\$ 900,00 (novecentos reais); e
- Para todas as demais localidades em todo o Estado de Minas Gerais o piso salarial de R\$ 814,00 (oitocentos e quatorze reais).

#### **Parágrafo Segundo**

Os empregados comissionistas puros terão direito a garantia de:

- em Belo Horizonte, Betim e Contagem, exclusivamente, o piso salarial de R\$ 900,00 (novecentos reais), caso a comissão auferida no mês não venha a atingir esse valor; e
- o piso salarial de R\$ 814,00 (oitocentos e quatorze 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:

- Em Belo Horizonte, Betim e Contagem, exclusivamente, o piso salarial

de R\$ 900,00 (novecentos reais), quando a soma do salário fixo e comissão auferida no mês não atingir esse valor; e

- o piso salarial de R\$ 814,00 (oitocentos e quatorze 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 2013.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Convenciona-se que os salários fixos dos empregados representados pelo sindicato profissional serão reajustados a partir de 1º de março de 2013, no percentual de 7% (sete por cento), a ser aplicado sobre os salários de 1º de março de 2012;

Para os empregados que percebam apenas salário fixo, sem integração de variáveis e cujo salário seja de até R\$1.000,00 (hum mil reais), o reajuste salarial será de 10% (dez por cento), a ser aplicado sobre os salários de 1º de março de 2012;

#### Parágrafo Primeiro - Proporcionalidade

Os empregados que tenham sido admitidos após 1º de março de 2012 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.

<b>TABELA DE PROPORCIONALIDADE</b>	
<b>* SALÁRIOS FIXOS</b>	
<b>Mês de</b>	<b>Percentual</b>

<b>TABELA DE PROPORCIONALIDADE</b>	
<b>* SALÁRIOS FIXOS SEM INTEGRAÇÃO DE VARIÁVEIS ATÉ R\$ 1.000,00 (HUM MIL REAIS)</b>	
<b>Mês de</b>	<b>Percentual</b>

<b>Admissão</b>		<b>Admissão</b>	
Março/2012	7,00%	Março/2012	10,00%
Abril/2012	6,42%	Abril/2012	9,17%
Maio/2012	5,84%	Maio/2012	8,34%
Junho/2012	5,26%	Junho/2012	7,51%
Julho/2012	4,67%	Julho/2012	6,68%
Agosto/2012	4,09%	Agosto/2012	5,85%
Setembro/2012	3,51%	Setembro/2012	5,02%
Outubro/2012	2,93%	Outubro/2012	4,19%
Novembro/2012	2,35%	Novembro/2012	3,35%
Dezembro/2012	1,77%	Dezembro/2012	2,52%
Janeiro/2013	1,18%	Janeiro/2013	1,69%
Fevereiro/2013	0,60%	Fevereiro/2013	0,86%

#### Parágrafo Segundo - Compensação

As empresas poderão compensar aumentos, antecipações ou reajustes espontâneos que tenham concedido a partir de 1º de março de 2012.

#### 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.

### **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 efeitos 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA 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.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CÁLCULO DE 13º SALÁRIO, FÉRIAS E VERBAS RESCISÓRIAS DE COMMISSIONISTAS**

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

Parágrafo primeiro Nos casos de afastamento por licença maternidade e paternidade, férias, licença médica ou acidentária, os valores pagos nesses meses a título de remuneração deverão integrar a média dos últimos 12 (doze) meses.

Parágrafo segundo Da apuração das médias para o pagamento do 13º salário aos empregados em atividade laboral:

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 2014, o cálculo dessa parcela será com base nos últimos 12 meses, corrigindo-se as diferenças, que deverão ser creditadas ou debitadas nesse mesmo mês.

Parágrafo terceiro -

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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

### **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA**

As dispensas deverão ser comunicadas ao empregado por escrito.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ACERTO RESCISÓRIO**

O pagamento e a homologação das parcelas constantes do termo de rescisão deverão ser efetuados 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 empregado 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, bem como o ciente do empregado.

#### Parágrafo Terceiro

As empresas, no ato das homologações das rescisões de contrato de trabalho, ficam obrigadas a apresentar toda a documentação e cópias conforme disponibilizado através do site [www.sindsemg.com.br](http://www.sindsemg.com.br) e dos comunicados enviados pelo SINDSEMG, 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.

#### Parágrafo Quarto

As empresas localizadas no interior do estado, com exceção das localizadas na região metropolitana de Belo Horizonte, devem realizar o pagamento das verbas rescisórias dentro dos prazos previstos nesta cláusula e caso seja necessário, eventualmente, poderão homologar as rescisões de contrato de trabalho junto ao SINDSEMG dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da data da notificação de dispensa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO**

Em caso de pedido de demissão, a empresa não poderá descontar do ex-empregado o aviso prévio caso o trabalhador comprove NOVO EMPREGO, através de declaração ou CTPS, a ser apresentada ao Departamento de Pessoal da empresa no prazo máximo de 07 (sete) dias corridos, contados da data do seu desligamento. Caso o novo emprego não seja devidamente comprovado pelo trabalhador, a empresa poderá descontar somente 30 (trinta) dias do aviso prévio;

Parágrafo Primeiro - Em caso de dispensa sem justa causa, conforme artigo 488 CLT, O aviso prévio a cumprir será sempre de 30 (trinta) dias. O restante dos dias deverá ser indenizado ao trabalhador, devidamente acrescidos dos reflexos no 13º, férias + 1/3, FGTS e multa rescisória;

Parágrafo Segundo Para contagem dos dias de aviso prévio, observar-se-á o seguinte critério: para os trabalhadores com até 01 (um) ano de serviço o aviso prévio é de 30 (trinta) dias; até 02 (dois) anos (mesmo que não se complete integralmente o período aquisitivo do segundo ano), 33 (trinta e três) dias e assim, sucessivamente, seguindo-se essa regra até que o aviso prévio seja de noventa dias.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO**

As homologações das rescisões de contrato de trabalho, ressalvados os casos nos quais os empregados tenham menos de um ano de contratação, deverão ser assistidas pelo SINDSEMG, no prazo de 10 (dez) dias corridos após a sua dispensa, em conformidade com a "cláusula acerto rescisório", alínea a , b e c , ressaltando que as empresas localizadas no interior do estado (exceto as localizadas na Região Metropolitana de Belo Horizonte) devem realizar o pagamento das verbas rescisórias dentro do prazo legal da CLT, podendo a rescisão de contrato de trabalho ser homologada pelo SINDSEMG dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da data da notificação de dispensa.

### **Parágrafo primeiro**

As empresas ficam obrigadas a no ato das homologações das rescisões de contrato de trabalho a apresentar toda a documentação e cópias exigidas pelo SINDSEMG, quais sejam: CTPS (carteira de trabalho) atualizada; Ficha ou livro de registros de empregados atualizado; TRCT (termo de rescisão do contrato de trabalho) em 05 vias, constando o nº da chave de identificação; Atestado Médico demissional com cópia; relatório de médias; Aviso Prévio (indenizado ou cumprido), ou pedido de demissão com cópia, constando hora, data e local da homologação, com o ciente do empregado; Seguro Desemprego (exceto nos pedidos de demissão); Extrato FGTS atualizado; GRFC (guia de recolhimento rescisório do FGTS e da contribuição social) com cópia; Emissão do P.P.P Perfil Profissiográfico Previdenciário com cópia, conforme instrução normativa nº 99 INSS/DC. De 10/12/03).

### **Parágrafo Segundo**

As empresas ficam obrigadas ainda a cumprir as datas 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.

### **Parágrafo Terceiro**

Haverá tolerância máxima de 30 (trinta) minuto de atraso para homologação do TRCT.

### **Parágrafo quarto**

As homologações de rescisões contratuais que forem remarçadas e estiverem fora do prazo previsto em lei, somente serão procedidas mediante o pagamento da multa do artigo 477 da CLT ao empregado demitido.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONFERÊNCIAS E CHANCELAS**

As empresas situadas na Região Metropolitana de Belo Horizonte deverão enviar ao sindicato profissional, SINDSEMG, 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 (um) 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.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 indenizado de 45 (quarenta e cinco) dias no caso de rescisão sem justa causa.

#### **Parágrafo Único**

Caso o empregador exija o cumprimento do aviso prévio, deverá ser observado os 30 (trinta) dias conforme legislação vigente, indenizando-se o empregado em mais 15 (quinze) dias.

### **Relações de Trabalho    Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 notificá-los da existência desta cláusula, colhendo a assinatura do empregado em termo de concordância.

### **Estabilidade Geral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

## **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARNAVAL**

As partes ajustam que na 2ª feira de Carnaval, em 2014, não haverá expediente nas empresas e essa folga não poderá ser compensada, tornando-se benefício para os empregados, considerando tal data como Dia do Trabalhador em Concessionária de Veículos, ficando ainda resguardado, também como feriado para a categoria, a terça-feira de carnaval.

Parágrafo Único -

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

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 06 (seis) meses, 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 empregado jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. Caso o empregado seja devedor por horas não compensadas, o valor do seu débito poderá ser abatido das parcelas rescisórias que fizer jus.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REPOUSO SEMANAL DO COMISSIONISTA**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PROIBIÇÃO DE LABOR AOS DOMINGOS**

As entidades sindicais convenientes, reconhecendo o direito legal de que todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas e que este deve ser usufruído preferencialmente aos domingos, resolvem proibir expressamente o labor aos domingos, para todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva do Trabalho.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA 12 POR 36**

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

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LABOR EM FERIADOS**

Fica expressamente proibido o labor e a comercialização em feriados Municipais, Estaduais e Federais.

Parágrafo Primeiro - O descumprimento do previsto em quaisquer dos parágrafos e no caput desta cláusula implicará no pagamento de multa pela empresa, no importe de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais) por cada funcionário que laborar irregularmente no feriado, ressaltando que, em caso de reincidência, a referida multa será aplicada em dobro.

#### **Parágrafo segundo**

A multa prevista no parágrafo primeiro será aplicada após notificação formulada pelo SINDSEMG e enviada ao empregador via cartório, concedendo-se prazo de 48 horas após o recebimento da notificação para o pagamento da referida multa, mediante depósito na conta do SINDSEMG, nº 507 037-2, agência 0081, Caixa Econômica Federal, através de depósito identificado. O SINDSEMG será responsável pela cobrança da referida multa e ainda deverá repassar 50% (cinquenta por cento) do valor recebido em favor do funcionário que tenha laborado irregularmente.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

## **Remuneração de Férias**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

## **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TAXA ASSISTENCIAL PARA O SINDICATO PROFISSIONAL**

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\$ 20,00 (vinte 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, com vencimentos em 06 de maio de 2013 e 04 de outubro de 2013.

#### 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, na Rua Ouro Fino, 395 - sala 02 - Cruzeiro, Belo Horizonte, ou telefonar para (31) 3211-0000 a fim de providenciar o recolhimento da contribuição no prazo. O não recebimento da guia não desobriga o pagamento da taxa nem dos encargos.

#### Parágrafo Quinto

Fica pactuado que qualquer ação judicial em virtude da falta de recolhimento das taxas e multas acima elencadas. Poderão ser cobradas diretamente na justiça do Trabalho, por se tratar de cumprimento de norma coletiva. A referida ação judicial que por ventura seja necessária será movida pelo sindicato interessado.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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\$ 20,00 (vinte 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, com vencimentos em 06 de maio de 2013 e 04 de outubro de 2013.

#### 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, na Rua Ouro Fino, 395 - sala 02 - Cruzeiro, Belo Horizonte, ou telefonar para (31) 3211-0000 a fim de providenciar o recolhimento da contribuição no prazo. O não recebimento da guia não desobriga o pagamento da taxa nem dos encargos.

Parágrafo Quinto

Fica pactuado que qualquer ação judicial em virtude da falta de recolhimento das taxas e multas acima elencadas. Poderão ser cobradas diretamente na justiça do Trabalho, por se tratar de cumprimento de norma coletiva. A referida ação judicial que por ventura seja necessária será movida pelo sindicato interessado.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RECESSO DAS ATIVIDADES PARA O SINDICATO PROFISSIONAL**

As empresas deverão programar antecipadamente as datas de dispensa de seus funcionários bem como as datas de quaisquer outras atividades junto ao sindicato, de modo que as homologações das rescisões contratuais ou quaisquer outros procedimentos de qualquer ordem não coincidam com o período entre 23 de dezembro de 2013 e 05 de janeiro de 2014, período de recesso das atividades do SINDSEMG.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ELEIÇÃO DO FORO**

O SINCODIV/MG e o SINDSEMG, entidades sindicais convenientes, elegem o foro da comarca de Belo Horizonte/MG como o competente para dirimir quaisquer dúvidas oriundas das cláusulas previstas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, com renúncia a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 de Trabalho.

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.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MULTAS DE TRÂNSITO**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Fica o SINCODIV/MG, entidade patronal, responsável pela divulgação desta Convenção Coletiva de Trabalho e seus Termos Aditivos a todas as concessionárias de veículos do Estado de Minas Gerais, para seu devido cumprimento.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

BERENICE NOGUEIRA SOARES  
Presidente  
SINDICATO DAS SECRETARIAS E SECRETARIOS DO ESTADO DE MINAS  
GERAIS

MAURO PINTO DE MORAES FILHO  
Presidente  
SINDICATO DOS CONCESSIONARIOS E DISTRIBUIDORES DE VEICULOS  
DE MINAS GERAIS

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .