

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO FIRMADA PELO SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO DO DISTRITO FEDERAL - SINDMAC/DF E O SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO ATACADISTA E VAREJISTA DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO DO DISTRITO FEDERAL - SINTRAMACON/DF.**

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

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2016 a 31 de outubro de 2017 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) de todos os funcionários integrantes das empresas representadas pelo Sindicato do Comércio Varejista de Materiais de Construção do Distrito Federal – SINDMAC/DF, nos termos do seu estatuto, com abrangência territorial no Distrito Federal.

### **CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

As empresas representadas pela entidade sindical patronal conveniente concedem à categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Atacadista e Varejista de Materiais de Construção do DF - Sintramacon/DF, a partir de 1º de novembro de 2016, **um reajuste salarial de 7,13% (sete vírgula treze por cento)**, incidente sobre o salário de 31 de outubro de 2016, conforme negociação para a recomposição dos salários do período de 01/11/15 à 31/10/16, garantindo a toda categoria, os valores mínimos a título de salário-base previstos na Cláusula Quarta, caput e parágrafos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Será facultada a compensação dos aumentos e antecipações salariais concedidos no período de 1º de novembro de 2015 a 31 de outubro de 2016, excetuando-se aquelas decorrentes de implemento de idade, equiparação salarial, promoção e término de aprendizagem.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Às empresas que já tiverem fechado suas folhas de pagamento na data do início da vigência desta convenção será facultado efetuar o pagamento do reajuste previsto nesta cláusula em folha suplementar ou então na folha de pagamento do mês seguinte.

### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO BASE**

Fica garantido aos trabalhadores abrangidos pela presente, a título de **salário base da categoria**, o reajuste acima do previsto na Cláusula Segunda, a partir de 1º de novembro de 2016, que totaliza a importância mensal de R\$1.080,79 (um mil e oitenta reais e setenta e nove centavos) excluídos deste os COMMISSIONISTAS PUROS "OFFICE- BOY"; FAXINEIROS; EMPACOTADORES E MOTORISTAS.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Aos **motoristas** categoria de habilitação A e B é assegurada a remuneração mediante o salário-base no valor de R\$1.134,82 (um mil cento e trinta e quatro reais e oitenta e dois centavos) e aos motoristas categoria de habilitação C e D é assegurado um salário-base no valor de R\$1.234,50 (um mil duzentos e trinta e quatro reais e cinquenta centavos), a partir de 1º de novembro de 2016, já incluído o reajuste previsto na Cláusula Terceira.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Nenhum trabalhador nas lojas do comércio varejista de materiais de construção no Distrito Federal poderá receber salário inferior ao piso da categoria.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Aos faxineiros, office-boy e empacotadores, o salário de ingresso é de R\$957,92 (novecentos e cinquenta e sete reais e noventa e dois centavos), já incluído o reajuste previsto na Cláusula Terceira, respeitado sempre o salário mínimo nacional.

### **CLÁUSULA QUINTA - GARANTIA MÍNIMA DOS COMMISSIONISTAS PUROS E MISTOS**

Aos comissionistas puros e mistos será assegurada a garantia mínima mensal equivalente ao valor do salário base, qual seja R\$1.080,79 (um mil e oitenta reais e setenta e nove centavos), acrescidos de 20% (vinte por cento), quando o total das comissões mais o repouso semanal remunerado não atingir o valor de R\$1.296,95 (um mil duzentos e noventa e seis reais e noventa e cinco centavos).

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Fica assegurada a anotação na CTPS dos comissionistas os valores da garantia mínima a que se refere a presente cláusula.

Morais

## **CLÁUSULA SEXTA - CÁLCULO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO, AVISO PRÉVIO, E VERBAS RESCISÓRIAS SOBRE A COMISSÃO**

O valor das férias, 13º salário, aviso prévio e verbas rescisórias do empregado comissionista serão calculados tomando-se por base as 08 (oito) maiores comissões, mais descanso semanal remunerado, dos últimos 12 (doze) meses.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**- Cálculo para pagamento de atestado médico deve ser tomado por base a média dos 08 (oito) maiores salários mais descanso semanal remunerado auferidos nos últimos 12 (doze) meses.

**PARAGRAFO SEGUNDO**- O cálculo para descontos de faltas injustificadas deve ser tomado na mesma forma do parágrafo anterior.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO POR QUEBRA DE CAIXA**

As empresas que descontarem dos salários de seus empregados, no exercício efetivo da função de caixa, eventuais diferenças verificadas, pagarão a estes, exceto nos casos de dolo, a título de quebra de caixa, um valor mensal equivalente a 15% (quinze por cento) de seu salário, enquanto no exercício da função.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Fica ressalvado que os operadores de caixa devem observar as normas do banco central, caixa econômica federal e as empresas concessionárias convenientes quanto a recebimento de cheques, sendo o descumprimento passível de desconto, limitado a **30% ( trinta por cento )** do salário base ao mês e abaixo discriminado:

- 1- Solicitem ao eminente o cartão do banco e o original de cédula de identidade, bem como o número de telefone para confirmação.
- 2- Anotem os dados no verso do cheque.
- 3- Verifiquem o valor e a data de emissão.
- 4- Não aceitem cheques previamente preenchidos nem rasurados.
- 5- Consultem uma das centrais de proteção aos cheques para aquelas empresas que possuem o sistema de consulta.
- 6- Evitem aceitar cheques não personalizados.
- 7- Se necessário, liguem no ato para confirmar a validade do telefone informado.
- 8- Na impossibilidade de cumprimento de algum desses requisitos, condicionem a venda à previa compensação do cheque.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O disposto no parágrafo anterior não se aplica para as empresas que possuem regimento interno específico ou instrução normativa conflitante, ressalvado o limite de 30%(trinta por cento) de desconto.

## **CLÁUSULA OITAVA - QUINQUÊNIO**

A cada período de 05 (cinco) anos de efetiva prestação de serviço na mesma empresa, fica garantido um adicional de 5% (cinco por cento) sobre seu salário-base, a título de quinquênio, a ser pago pelo empregador, integrando-se aos seus salários para todos os fins legais.

## **CLÁUSULA NONA - DA REPRESENTAÇÃO**

A representação legal do Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Atacadista e Varejista de Materiais de Construção do Distrito Federal - SINTRAMACON/DF, abrange os trabalhadores do Comércio Varejista de qualquer ramo de materiais de construção, inclusive Home Centers, que trabalham com os seguintes materiais e mercadorias:

- Materiais de Alvenarias;
- Materiais Hidráulicos;
- Materiais para revestimentos e pisos em geral;
- Louças sanitárias;
- Areia;
- Comércio de esquadrias e madeiras: serrada, folheada, compensada, aglomerada, tacos, portas, tábuas, vigotas, caibros, ripas e fórmicas;
- Comércio de materiais elétricos e eletrônicos, fios, fusíveis, interruptores, tomadas, pilhas, chaves elétricas, reguladores de voltagem, bobinas, transistores, válvulas, tubos eletrônicos, lustres e lâmpadas;
- Comércio de vergalhões, produtos metalúrgicos, artigos de cutelaria, bombas e compressores, tubos e conexões;
- Comércio de granito, mármore e pedras ornamentais, de acordo com o enquadramento sindical;
- Comércio de materiais básicos para construção: cimento, brita, tijolo, telha de fibrocimento, pré-moldados, cal e gesso e acabamento: louças, metais e azulejos, piso cerâmica e pastilhas e demais materiais utilizados na construção;

*Morav*  
M

- Comércio de materiais para pintura em geral, tintas, esmaltes, colas impermeabilizantes, lacas, vernizes, massas, pincéis, broxas e rolos; e similares.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - AMAMENTAÇÃO**

A licença para amamentação de dois descansos de 30 (trinta) minutos, prevista no art. 396 da CLT, quando atestada a sua obrigatoriedade por médico da empresa ou, quando da ausência deste, por médico da Previdência Social, será concedida no início ou no final da jornada de trabalho, de acordo com o interesse da empregada e desde que previamente acertado com a empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PARA CASAMENTO**

Fica facultado ao empregado gozar suas férias em período coincidente com a época de seu casamento, desde que comunique a empresa com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FALTAS JUSTIFICADAS**

Ficam estabelecidas as seguintes regras para ausências legais em dias corridos:

- a) 05 (cinco) dias em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmãos ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- b) adoção de criança: fica determinado o que está previsto na Lei 10.421 de 15 de abril de 2002.
- c) 05 (cinco) dias no caso de nascimento de filho, já previsto na CF;

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Todas as ausências estipuladas no "caput" da presente cláusula serão consideradas mediante documentação que comprovem as condições estabelecidas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

As empresas descontarão em folha e pagamento as contribuições devidas ao Sindicato profissional, nos termos do art. 545 da CLT, repassando os respectivos valores, no prazo de 10 (dez) dias do efetivo desconto, mediante o depósito dos valores na **AGENCIA: 0002 OP: 003 CONTA nº 1882-7** da Caixa Econômica Federal, em nome do Sindicato. O sindicato encaminhará até o dia 20 (vinte) de cada mês, a relação nominal dos associados existentes na empresa, todos nos termos das disposições estatutárias da entidade.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE-TRANSPORTE**

Quando da concessão do Vale-Transporte, as empresas poderão efetuar o seu pagamento em espécie, no valor equivalente à passagem do dia, podendo o pagamento se dar de forma semanal, quinzenal ou mensalmente, enquanto o critério para fins de desconto será o definido em lei.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - No caso de reajustes de passagens e optando a empresa pelo pagamento em espécie, deverá, quando for o caso, essa proceder ao respectivo complemento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Mesmo quando o pagamento se der em espécie, será descontado o percentual legal, sendo que os valores pagos não integrarão os salários, para quaisquer efeitos legais, pois são indispensáveis à prestação dos serviços e cumprindo a mesma finalidade da Lei do Vale-Transporte, que dá direito ao empregado a essa ajuda de locomoção para o trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

Em caso de demissão comunicada pelo empregador, se no curso do aviso prévio o empregado conseguir novo emprego, mediante comprovação da contratação ou proposta do novo emprego, que deverá ser apresentada no prazo de até 10 (dez) dias da comunicação da rescisão, ficará o empregado dispensado do cumprimento integral do aviso e a empresa dispensada do pagamento.

Em caso de demissão comunicada pelo empregado, se no curso do aviso prévio o empregado conseguir novo emprego, mediante comprovação da contratação ou proposta do novo emprego, ficará o empregado obrigado ao cumprimento de até 10 (dez) dias do aviso e a empresa ficará desobrigada do pagamento do restante do aviso.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Em decorrência da publicação da Lei nº 12.506/2011, será considerado, para cálculo do aviso prévio, somente os anos inteiramente trabalhados, sendo desconsiderada a parte fracionária, até que o tema seja regulamentado por legislação própria. Assim, no primeiro ano trabalho o aviso prévio será de 30 (trinta) dias e a partir do segundo ano inteiramente trabalhado na mesma empresa, passará a ser acrescido 03 (três) dias por ano inteiro, até o limite máximo de 60 (sessenta) dias de acréscimo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O acréscimo de 3 (três) dias ao aviso prévio somente deverá ser considerado quando o empregado for demitido, sendo expressamente proibido que o acréscimo seja efetuado quando o empregado pedir demissão.



#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPENSA DO CONTRATO DE EXPERIENCIA**

Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As empresas representadas pelo SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO DO DISTRITO FEDERAL poderão firmar contrato de trabalho pelo sistema de horas trabalhadas, sendo assegurada proporcionalidade de todos os direitos conferidos aos trabalhadores em regime integral, inclusive remuneração e um mínimo de 06 (seis) horas e um máximo de 25 horas de trabalho por semana.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O número de trabalhadores contratados pelo regime de *part time* no período de vigência da presente norma coletiva, não poderá exceder o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) do total de empregados da empresa, excepcionados os meses de novembro e dezembro de 2016, quando ficará assegurado o percentual não superior a 35% (trinta e cinco por cento) do total de empregados da empresa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Fica garantido aos trabalhadores o vale transporte do dia e refeição para aqueles que cumprirem jornada superior a 06 (seis) horas diárias e cuja remuneração não supere o disposto na Cláusula Quadragésima Quinta, bem como a garantia mínima de R\$42,00 (quarenta e dois reais), por semana trabalhada.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Aos empregados *Part Time* não se aplica à restituição e restrição prevista no parágrafo segundo da Cláusula Quadragésima Oitava.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA COMPENSAÇÃO DA JORNADA BANCO DE HORAS - LEI Nº 9.601/98 E MEDIDA PROVISÓRIA**

Para os funcionários que optarem pela compensação da jornada, as horas extras trabalhadas em um dia poderão ser compensadas com folgas em outro, desde que a compensação ocorra dentro dos 120 (cento e vinte) dias subseqüentes à sua prestação e a jornada semanal não exceda as 10 (dez) horas diárias nem a jornada semanal prevista para a categoria, nos termos do § 2º do artigo 59 da CLT, com redação da Lei n. 9.601/98. Os dias das folgas compensatórias serão negociados entre empregador e empregado, entretanto, fica ressalvado que jamais poderão coincidir com domingos, feriados ou dias acobertados por atestados médicos emitidos fora do período ajustado para a fruição das folgas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO - SALDO DE HORAS** - Quando da rescisão do contrato de trabalho, se houver saldo de horas não compensadas, o empregador pagará as horas extras no ato da homologação da rescisão, com o devido adicional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - No final de cada período de 120 (cento e vinte) dias, o saldo de horas extras não compensado será pago com o respectivo adicional previsto na presente Convenção Coletiva de Trabalho, iniciando-se nova contagem.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A jornada de trabalho do vigia poderá ser na escala 12/36 (de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso) e, devido à compensação natural, essa jornada não dá ensejo ao percebimento de horas extras.

**PARÁGRAFO QUARTO** – As 02 (duas) primeiras horas extras não compensadas serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) e as horas extras subseqüentes não compensadas serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), calculadas sobre o valor do salário mensal mais as comissões percebidas no mês, dividido por 220 (duzentos e vinte).

**PARÁGRAFO QUINTO** – Caso o empregado tenha saldo de horas extras anterior à vigência da presente Convenção Coletiva e seja determinada a compensação após a concessão de aviso prévio, a rescisão deverá considerar como data de saída o dia posterior ao que seria o retorno da compensação.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Quando o empregado sair de férias o saldo de horas extras remanescente deverá ser quitado após seu retorno.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Nenhuma empresa poderá utilizar-se do banco de horas sem assistência do sindicato laboral, devendo a mesma estar em dia com seus recolhimentos assistenciais e sindicais, laborais e patronais, para formalização do termo.

**PARÁGRAFO OITAVO** – A opção pelo regime de compensação da jornada de trabalho será efetuada mediante acordo individual com empregado, por escrito, cujo termo de homologação deverá ser lavrado perante o SINTRAMACON, fornecidas fotocópias dos termos individuais e desde que cumpridas as demais exigências.

*Moraes*

**PARÁGRAFO NONO** – A utilização do banco de horas se dará mediante acordo individual, por escrito, e deverá prevalecer durante a vigência da atual convenção coletiva.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** – Após a formalização do termo de opção pelo banco de horas, a empresa e o Sintramacon deverão agendar, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, a realização de reunião informativa exclusivamente sobre o banco de horas, a ser realizada antes ou após o expediente regular de trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DOS TRABALHOS AOS DOMINGOS**

Fica permitido o funcionamento das empresas do segmento aos **DOMINGOS**, sob a regência das disposições constantes da Lei Distrital 5.716/2016 e do art. 6º da Lei Federal nº 10.101/2000, mediante adoção aos domingos de turno único de trabalho, com jornada única não superior a 06 (seis) horas de duração, respeitadas as demais condições abaixo:

**a.** Concessão de vale-transporte de ida e volta àqueles empregados que fizerem jus ao benefício, sem nenhum ônus ou desconto para os mesmos. O vale-transporte não se incorporará à remuneração do empregado;

**b.** Ficam as empresas obrigadas a fornecer ao empregado o Ticket ou Vale Alimentação sem ônus para o mesmo;

**c)** O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de duas semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras estipuladas em negociação coletiva, ou seja, a cada dois domingos trabalhados o empregado terá um domingo de folga.

**d)** O trabalhador que for trabalhar no domingo terá direito ao descanso semanal remunerado, que deverá ser concedido no prazo de 15 (quinze) dias antecedentes ou posteriores ao domingo trabalhado, garantida a folga semanal, salvo acordo entre empresa e os sindicatos convenientes.

**e)** Para os comissionistas, a comissão será acrescida de 50% (cinquenta por cento), assegurado um mínimo de R\$64,84 (sessenta e quatro reais e oitenta e quatro centavos) pelo dia trabalhado.

**f)** Para os trabalhadores que recebem salário fixo, o valor do domingo trabalhado será acrescido de 50% (cinquenta por cento), garantido o valor mínimo de R\$50,44 (cinquenta reais e quarente e quatro centavos) pelo dia trabalhado (1/30 do piso + 50%);

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A empresa que desejar funcionar nos dias de domingo deverá obter anualmente o competente **CERTIFICADO**, a ser expedido pelo SINTRAMACON/DF, se a mesma estiver em dia com suas obrigações patronais e laborais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As empresas que funcionarem nos domingos com trabalhadores em mais de 01 (um) turno, mais de 01 (uma) jornada e/ou com duração da jornada superior a 06h (seis horas), independentemente do período em que permanecerem abertas, independente do número de trabalhadores que efetivamente tiverem laborado e independentemente da atuação de trabalhadores no desenvolvimento das atividades empresariais, incorrerão no pagamento de multa equivalente em salários-base por unidade/loja, sendo 50% (cinquenta por cento) em favor do SINDMAC e 50% (cinquenta por cento) em favor do SINTRAMACON/DF, sem prejuízo do fechamento forçado, o que não a isentará da multa e outras penalidades previstas em lei e nesta convenção.

QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS	MULTA EM SALÁRIOS-BASE
Até 05 funcionários	20 (vinte) salários-base
De 06 a 10 funcionários	30 (trinta) salários-base
De 11 a 15 funcionários	40 (quarenta) salários-base
De 16 a 20 funcionários	60 (sessenta) salários-base
De 21 a 30 funcionários	100 (cem) salários-base
De 31 a 40 funcionários	150 (cento e cinquenta) salários-base
Acima de 40 funcionários	200 (duzentos) salários-base

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO MENOR APRENDIZ**

Os estabelecimentos comerciais, salvo as microempresas e empresas de pequeno porte, estão obrigados a contratar menores aprendizes no percentual de 5%, no mínimo, a 15%, no máximo, do total de empregados que exerçam funções que demandem formação profissional, conforme previsto em Lei.

*Marcelo*

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O benefício referente ao vale-alimentação deverá ser concedido apenas ao menor aprendiz que cumprir jornada semanal superior a 30h (trinta horas), respeitados os demais requisitos, nos termos da Cláusula Quadragésima Quinta.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO NUMEROS DE MULHERES NAS EMPRESAS DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO NO DF**

As empresas se comprometem a contratar no mínimo 30% (trinta por cento) de mulheres na parte administrativa e caixas da empresa como forma de valorizar essas profissionais de garantir a sua inserção no mercado de trabalho, bem como equilibrar o quadro de empregados demonstrando a preocupação com a harmonia e respeito a todos os gêneros.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As empresas terão o período de até 01 (um) ano para adequação do seu quadro de funcionários ao percentual estipulado, devendo nesse período contratar preferencialmente mulheres nas vagas ociosas.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMEMORAÇÕES CARNAVALESCAS**

Nas comemorações carnavalescas as empresas de materiais de construção fecharão segunda e terça- feira, abrirão na quarta feira. As empresas que quiserem abrir pagarão a seus empregados o valor do dia em dobro ou uma folga na semana subsequente, e concederão vale-transporte e refeição gratuitamente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O feriado do dia 30 (trinta) de novembro, denominado dia do evangélico, foi substituído pela segunda feira de carnaval.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS FUNCIONÁRIOS**

Conforme soberanamente deliberado na Assembléia Geral da categoria, realizada no dia 13 de setembro de 2016, convocada através da publicação de edital no Jornal de Brasília do dia 16 de setembro de 2016, Caderno "Classificados", a fim de garantir o custeio da luta sindical, as empresas descontarão da remuneração dos funcionários sindicalizados em favor do SINTRAMACON/DF, para ampliação da assistência prestada e desenvolvimento patrimonial, a Contribuição Assistencial, conforme tabela a seguir:

Nº	Mês de Desconto	% de Desconto	Recolhimento
1	Novembro /2016	2	10/12/2016
2	Dezembro/2016	2	10/01/2017

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O valor acima será depositado na Conta Corrente nº 4833-5, Operação nº 003 da Agência nº 0002, da Caixa Econômica Federal, em nome do SINTRAMACON/DF, mediante guia de recolhimento à disposição do empregador na sede desse, recolhendo até o 10º (décimo) dia após o efetivo desconto;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As empresas deverão encaminhar cópias das guias pagas, para que o SINTRAMACON/DF possa atualizar no sistema seus pagamentos, através do fax nº (61) 3226-7294 ou e-mail [contatos@sintramacon.com.br](mailto:contatos@sintramacon.com.br), [financeirosintramacondf@bol.com.br](mailto:financeirosintramacondf@bol.com.br);

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Fica assegurado àqueles trabalhadores que não querem participar do custeio da luta sindical o direito de oposição ao desconto da Contribuição Assistencial, através do comparecimento pessoal na sede do SINTRAMACON/DF, portando documento de identificação pessoal e declarando de forma escrita sua oposição, em um prazo de até 10 (dez) dias, a contar do registro deste instrumento coletivo no Ministério do Trabalho e Emprego, prazo este prorrogado pelo mesmo período para os funcionários ausentes de suas atividades por força do gozo de férias ou afastamento médico.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Os sindicatos patronal e laboral comprometem-se a dar publicidade, de modo que o direito assegurado no PARÁGRAFO TERCEIRO desta Cláusula seja efetivamente exercido, quando assim entender o interessado;

**PARÁGRAFO QUINTO** – Quando se tratar do descumprimento da cláusula referente ao desconto assistencial dos empregados, o total descontado e não recolhido no prazo será corrigido pela média dos índices fornecidos pelo INPC/IBGE; ICVDF/CODEPLAN e IGPM/FGV do mês anterior, acrescido de multa de 02% (dois por cento) sobre o total a ser recolhido.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADORES PARA FAZER FACE ÀS DESPESAS COM A REPRESENTAÇÃO PATRONAL**

Conforme deliberação da Assembléia do Sindicato Patronal e do Conselho de Representantes da FECOMÉRCIO/DF, e de acordo com o disposto no art. 8º, incisos III e IV da Constituição Federal, as empresas ficam obrigadas ao recolhimento trimestral da CONTRIBUIÇÃO

Morais

CONFEDERATIVA, através de pagamento em agência bancária em favor do SINDMAC/DF, mediante guia recebida via correio, ou a ser obtida na sede do sindicato patronal, através do contato telefônico: (61) 3361-1135 e/ou site [www.sindmac.com.br](http://www.sindmac.com.br), conforme estabelecido na seguinte tabela.

TABELA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA	
(NEHHUM EMPREGADO)	R\$ 109,23
01 A 03	R\$ 136,57
04 A 07	R\$ 204,82
08 A 11	R\$ 245,85
12 A 30	R\$ 341,33
31 A 60	R\$ 491,54
61 A 100	R\$ 747,40
101 A 250	R\$ 1.092,30
ACIMA DE 250	R\$ 1.638,45

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os pagamentos deverão ser efetuados nas seguintes datas:

- 30/12/2016, correspondente ao trimestre de OUT a DEZ/2016;
- 30/03/2017, correspondente ao trimestre de JAN a MARÇO/2017;
- 30/06/2017, correspondente ao trimestre de ABRIL a JUNHO/2017;
- 30/09/2017, correspondente ao trimestre de JULHO a SET /2017.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O atraso no pagamento da contribuição supramencionada acarretará na incidência de multa de 2% (dois por cento) do valor da contribuição, juros de 1% (um por cento) ao mês, bem como em correção monetária a ser calculada pela média dos índices do INPC/IBGE e IGPM/FGV.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO NOMINAL**

Após terem efetuado os descontos referidos na Cláusula Vigésima Segunda e recolhidos os valores descontados, no prazo estabelecido, as empresas deverão enviar ao Sindicato Laboral, no máximo em 30 (trinta) dias, a contar do desconto, a cópia da guia de contribuição assistencial correspondente, acompanhada da relação nominal dos empregados com os respectivos valores.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BALANÇO DAS EMPRESAS**

Fica vedado às empresas a realização de balanços aos domingos e feriados por mais de duas vezes no período de vigência da presente convenção, sendo que além de duas vezes os mesmos deverão ser realizados em dia útil de trabalho, salvo na hipótese de necessidade da empresa, quando serão pagos os adicionais previstos na legislação trabalhista aos empregados que trabalharem neste dia.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARGA E DESCARGA DE CAMINHÕES**

As empresas ficam impedidas de utilizar seus empregados vendedores nos serviços de carga e descarga de caminhões.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONFERÊNCIA DOS VALORES DE CAIXA**

A conferência dos valores de caixa será realizada dentro da jornada de trabalho do operador responsável e na presença deste. Impedido pela empresa de acompanhar a conferência dos valores por ele operados ficará isento de responsabilidade por eventuais erros verificados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CHEQUES DEVOLVIDOS**

Fica proibido descontar da remuneração dos empregados os valores de cheque devolvidos por insuficiência de fundos ou irregularidade, exceto nos casos em que não tenham sido obedecidas as normas da empresa ou descritas nessa convenção.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORMES**

Os empregados receberão uniformes gratuitos, quando do uso obrigatório, ressalvado o direito das empresas à indenização por extravio ou inutilização dolosa pelo empregado, bem como, deverão proceder a devolução do mesmo ao final do contrato de trabalho, quando fornecidos há menos de 06 (seis) meses.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Para as atividades que demandem equipamento de segurança, as empresas são obrigadas a fornecê-lo gratuitamente, conforme NRs do Ministério do Trabalho, sendo obrigatória sua utilização pelo empregado.

*Morais*

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REVISTA**

Fica expressamente proibida a revista do empregado por pessoas de sexo oposto e que exponha o empregado a situação de constrangimento.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A revista visual de sacolas, mochilas e bolsas, sem contato físico, ocorrida em ambiente reservado, mesmo que realizada por pessoa do sexo oposto, não caracteriza constrangimento.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - VESTIÁRIOS**

Nos estabelecimentos em que a atividade exija troca de roupas no local de trabalho, ou em que seja exigido o uso de uniforme ou guarda-pó, haverá local apropriado para vestiário, dotado de armários individuais, com chave privativa, e que somente poderão ser abertos pela empresa na presença do respectivo usuário.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DE VESTIÁRIO**

Nas atividades em que não haja exigência de troca de roupas no local de não será exigido o vestiário, bastando que o empregador proporcione gavetas, escaninhos ou cabides, em que, os empregados possam guardar ou pendurar roupas ou pertences de seu uso, respeitada a individualidade de utilização.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INSPEÇÃO DOS VESTIÁRIOS**

Os empregados não poderão recusar, quando solicitados pela empresa, a abrir os armários individuais, gavetas ou escaninhos proporcionados ao seu uso, facultada a inspeção, em sua presença, desses locais, quanto ao seu uso correto e adequado, condições de higiene e limpeza.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas se comprometem a fixar em seus estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados, internamente em seus quadros de avisos, informações do interesse dos empregados e procedentes do Sindicato Profissional, desde que não contenham a divulgação de matérias político partidárias, conceitos ou expressões injuriosas, que exponham os empregados contra a empresa e/ou autoridades.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE**

Fica assegurado ao empregado estudante, nos dias de provas escolares que coincidam com o seu horário de trabalho, o abono do tempo necessário à realização das provas e locomoção, desde que pré-avisado o empregador, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro horas) e, comprovado o comparecimento às provas, no prazo de 05 (cinco) dias, através de documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO MÉDICO**

Serão aceitos para fins de comprovação de comparecimento, de faltas e ausências temporárias os atestados médicos e ou odontológicos concedidos por profissionais conveniados com o SINTRAMACON/DF ou por profissionais do SESC, desde que credenciado pelo SUS, exceto quando as empresas oferecerem assistência médica aos seus empregados, ainda que através de convênio, quando as empresas somente aceitarão os atestados passados por médicos a elas conveniados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas aceitarão atestado de comparecimento e acompanhamento do empregado, quando Mãe ou Pai, desde que sejam da rede pública ou credenciado com a mesma, para acompanhamento de filho, até o limite de 04 (quatro) dias de atestado por ano.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - OS ATESTADOS ADMISSIONAL, DEMISSIONAL, PERIODICO, MUDANÇA DE FUNÇÃO, deverão ser custeado pela empresa conforme prevê a NR 07 PCMSO.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os atestados médicos dos trabalhadores devem ser homologados, preferencialmente no Sintramacon/DF.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os empregados de empresas que possuem o sistema de homologação do atestado ficam obrigados a apresenta-los para a empresa para homologação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas da sua emissão, sob pena de invalidade, salvo nos casos de internação ou comprovada impossibilidade de comparecimento.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Os atestados médicos que prescreverem afastamento acima de 05 (cinco) dias, preferencialmente homologados no SINTRAMACON/DF, deverão ser entregues à empresa em até 72 (setenta e duas) horas, contadas do início do afastamento do funcionário, sob pena de serem os dias não trabalhados descontados, salvo nos casos de internação ou comprovada impossibilidade de comparecimento.

*Morais*



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO**

Após 06 (seis) meses de vigência do contrato de trabalho, todas as rescisões contratuais devem ser homologadas no Sindicato Obreiro até o 10º (décimo) dia, assim como seu respectivo pagamento, considerando que: **i)** no caso de aviso prévio indenizado ou dispensa do seu cumprimento, conta-se da data da comunicação da rescisão; **ii)** no caso do aviso prévio trabalhado, até o primeiro dia útil subsequente ao vencimento do aviso, ressalvadas as seguintes hipóteses;

**a)** recusar-se o empregado a assinar a comunicação prévia da data, hora e local da homologação;

**b)** assinada, deixar de comparecer ao ato;

**c)** comparecendo o empregador, não se realizar a homologação por motivos alheios à sua vontade. Nessa hipótese deverá, necessariamente, o sindicato Profissional atestar o comparecimento do mesmo no Termo de Rescisão.

**PARÁGRAFO ÚNICO - RESCISÃO NO TRINTÍDIO ANTERIOR A DATA BASE** - O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário para efeitos rescisórios, nos termos do art.9º da Lei 7.238/84.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DOCUMENTOS QUE DEVEM SER APRESENTADOS NA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO**

Além dos documentos legalmente exigidos para a homologação das rescisões contratuais, deverão os empregadores apresentar, neste mesmo ato, as guias de contribuições devidas às entidades sindicais, patronal e laboral, bem como a GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social do mês anterior à rescisão.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A não apresentação da documentação estabelecida no caput, implicará aplicação de multa no valor equivalente ao salário de ingresso para cada mês violado, sendo que essa se reverterá em favor da entidade, cujas guias não forem apresentadas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Não poderá, entretanto, o Sindicato laboral recusar-se a efetuar a competente homologação. Caso o empregador não apresente os comprovantes das guias devidamente quitadas no ato da homologação, lhe será concedido o prazo de 05 (cinco) dias, após o qual incidirá a multa estabelecida no parágrafo anterior, até a data da apresentação ou pagamento, se for o caso.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os valores correspondentes as multas devidas ao SINDMAC, deverão ser recolhidos na sua tesouraria e apresentado o respectivo comprovante no Sindicato profissional, no prazo fixado.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS**

As empresas fornecerão ao empregado, por ocasião da demissão sem justa causa e no caso de pedido de demissão, a RSC (Relação de Salários e Contribuições) e Carta de Referência aos demitidos sem justa causa, caso não haja motivos desabonadores.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

A empregada gestante terá garantido ao emprego até 60 dias após o término da estabilidade constitucional, desobrigando-a de avisar a empresa do seu estado gravídico.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas concederão licença à mãe adotante, nos primeiros 15 (quinze) dias da adoção, bem como a estabilidade prevista no caput.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO AO DOENTE**

Ao empregado afastado do trabalho por motivo de doença, por período igual ou superior a 30 (trinta) dias ininterruptos, será assegurado o emprego por 30 (trinta) dias, a contar da alta médica.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Excetuam-se da garantia expressa no "caput" desta cláusula, as hipóteses de justa causa ou acordo entre as partes, sendo esta última devidamente assistida pelo sindicato profissional.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE - SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada a estabilidade ao empregado que prestar serviço militar, a partir da data da incorporação e até 45 (quarenta e cinco) dias após o retorno ao emprego, que deverá se dar, no máximo, em 30 (trinta) dias após a baixa.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará, mediante apresentação da Certidão de Óbito, à título de Auxílio Funeral, ao cônjuge ou dependente legal, valor equivalente a um

*Manoel*

salário de ingresso estabelecido nesta convenção, contra recibo, inclusive se o fato ocorrer durante o período de experiência.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas fornecerão Ticket Refeição ou Vale Alimentação aos seus empregados cuja remuneração mensal, entendida como salário, salário mais comissão ou apenas comissão, seja até **30% (trinta por cento)** superior ao salário-base previsto no caput da Cláusula Quarta, totalizando remuneração superior a R\$1.405,02 (um mil quatrocentos e cinco reais e dois centavos), no valor mínimo de R\$13,81 (treze reais e oitenta e um centavos) por dia trabalhado, podendo ser descontado do salário o percentual de 12,5% (doze vírgula cinco por cento) do valor do Ticket ou Vale Alimentação, perfazendo o valor líquido de R\$ 12,08 (doze reais e oito centavos).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O pagamento do Ticket ou Vale Alimentação poderá ser efetuado em espécie, sendo que em qualquer caso os valores pagos não integram os salários para quaisquer efeitos legais, não constituem base de incidência para o INSS ou FGTS, não se configuram como rendimento tributário, nos termos da Lei n. 6.321 de 14 de Abril de 1976, de seus decretos regulamentadores da Portaria GM/M Tb n. 1.156, de 17.09.93 (D.O.U. 20.09.93), tendo, portanto, caráter eminente indenizatório, podendo o pagamento se dar de forma semanal, quinzenal ou mensal.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As empresas que fornecerem alimentação a seus empregados e/ou possuírem restaurante próprio gratuito ficam dispensadas do fornecimento do Ticket Refeição ou Vale Alimentação, desde que a alimentação seja de qualidade, balanceada e os custos com o seu fornecimento sejam equivalentes ao valor que seria devido pelo Ticket Refeição ou Vale Alimentação, devidamente comprovado o fornecimento mediante recibo dos empregados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As empresas que optarem em manter a concessão da cesta básica de alimentos mensal poderão descontar o valor desta da importância mensal referente ao Ticket Refeição ou Vale Alimentação, previstos no caput da presente cláusula.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DISPENSA À VÉSPERA DA APOSENTADORIA**

As empresas não demitirão empregados à véspera da aposentadoria por tempo de serviço, considerando tal o prazo de 06 (seis) meses que antecederem o limite legal, salvo os casos de falta grave ou impossibilidade econômica devidamente comprovada.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO ADMITIDO**

Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ASSENTOS**

As empresas colocarão assentos para os empregados que habitualmente trabalham em pé, no atendimento ao público, que serão utilizados nas pausas que o trabalho permitir.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES**

As cláusulas estabelecidas no presente Instrumento Normativo não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já concedidas espontaneamente pelas empresas a seus empregados, mantidas, pois, as vantagens desta sobre aquelas.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REVISÃO, PRORROGAÇÃO, REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção será realizado nos termos do art. 615 da CLT.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA**

Para as infrações à presente Norma Coletiva para as quais inexistam multas próprias, fica estipulada multa equivalente a 5% (cinco por cento) do salário de ingresso, a ser paga pela empresa que descumprir obrigação decorrente desta convenção, que reverterá em favor do empregado prejudicado.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Em caso de reincidência de infrações das disposições desta convenção, a multa será de 50% (cinquenta por cento) do salário de ingresso, a ser paga pela empresa que repetir o descumprimento de obrigação de fazer estipulada nessa convenção, revertida em favor do empregado prejudicado.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA NAS REUNIÕES**

*Manoel*

As reuniões de trabalho, de comparecimento obrigatório, a que forem convocados os empregados, deverão ser realizadas durante o expediente normal, e se ultrapassarem estas o horário normal de trabalho serão remuneradas as horas excedentes como serviço extraordinário, por representarem tempo à disposição da empresa.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA ABERTURA DAS LOJAS DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO NOS FERIADOS**

As empresas poderão abrir nos feriados de 2016 e 2017, excetuando os dias: 25 de dezembro de 2016, 1º de janeiro de 2017, sexta-feira da paixão e dia 1º de maio de 2017.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO - REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO NOS FERIADOS**

Os Sindicatos convenientes fixam as condições para o trabalho nos feriados nos seguintes termos:

I - ao empregado que trabalhar no feriado será concedida folga compensatória até o mês subsequente, ou o pagamento em dobro pelo dia trabalhado;

II - não será permitido o trabalho além das oito horas diárias, sob pena de pagamento de horas extras com o adicional de 150% (cento e cinquenta por cento);

III - os que trabalharem no feriado terão direito à alimentação e ao vale-transporte, às expensas do empregador, sem qualquer contrapartida do empregado.

IV - os empregados trabalharão nos feriados permitidos em regime de escala de 1X1, ou seja, trabalharão um feriado e obrigatoriamente folgarão no feriado seguinte. Esta regra não se aplica para os feriados aos sábados.

V - nos feriados que coincidirem com os sábados as empresas poderão funcionar com 75% (setenta e cinco por cento) do seu quadro de funcionários, independente do disposto no item IV.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas que abrirem nos feriados proibidos de 25 de dezembro de 2016, 1º de janeiro de 2017, sexta-feira da paixão e dia 1º de maio de 2017, independentemente do período em que permanecerem abertas, independente do número de trabalhadores que efetivamente tiverem laborado e independentemente da atuação de trabalhadores no desenvolvimento das atividades empresariais, incorrerão no pagamento de multa equivalente em salários-base por unidade/loja, sendo 50% (cinquenta por cento) em favor do SINDMAC e 50% (cinquenta por cento) em favor do SINTRAMACON/DF, sem prejuízo do fechamento forçado que não a isentará da multa e outras penalidades previstas em lei e nesta convenção.

QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS	MULTA EM SALÁRIOS-BASE
Até 05 funcionários	20 (vinte) salários-base
De 06 a 10 funcionários	30 (trinta) salários-base
De 11 a 15 funcionários	40 (quarenta) salários-base
De 16 a 20 funcionários	60 (sessenta) salários-base
De 21 a 30 funcionários	100 (cem) salários-base
De 31 a 40 funcionários	150 (cento e cinquenta) salários-base
Acima de 40 funcionários	200 (duzentos) salários-base

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRATO TEMPORÁRIO**

O Sindicato Laboral se compromete a firmar Acordo Coletivo de Trabalho com as empresas interessadas, que estiverem em dia com os dois sindicatos convenientes, em nos termos da Lei nº 9.601/98, de 21/01/98, do Decreto nº 2.490, de 04/02/98 e das condições estabelecidas nesta cláusula, desde que a contratação represente algum acréscimo no número de empregados na empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO - NÚMERO DE EMPREGADOS QUE PODEM SER CONTRATADOS**

- O limite estabelecido pelas partes, do número de empregados que poderá ser contratado na forma desta cláusula, é o previsto no art. 30, da Lei nº9.601/98, não podendo o número de empregados contratados por prazo indeterminado ultrapassar os percentuais previstos na lei.

**PARÁGRAFO SEGUNDO - PERDA DO DIREITO DA EMPRESA DE APLICAR ESTA CLÁUSULA**

A demissão de empregado contratado por tempo indeterminado com substituição imediata na mesma função por empregado contratado por prazo determinado, de que trata esta cláusula, significa infringência à lei e às condições estabelecidas, ficando a empresa sujeita às

*Meiras*

penalidades previstas na lei e a perder o direito de contratar empregados na forma prevista nesta cláusula, a partir da comprovação do fato pelos dois sindicatos signatários da presente.

**PARÁGRAFO TERCEIRO - DEPÓSITOS MENSIS VINCULADOS EM FAVOR DO**

**EMPREGADO** - Enquanto subsistirem como benefício, as reduções relativas ao FGTS e às contribuições de terceiros, previstas no art. 20, da Lei nº 9.601/98, a empresa ficará obrigada a depositar mensalmente em conta individual do empregado, a importância correspondente a 2% (dois por cento), no banco onde o empregado recebe o seu salário mensal ou onde a empresa mantém conta, cujo valor poderá ser levantado pelo empregado no término do contrato, e ainda nas hipóteses de construção ou reforma da casa própria, casamento, tratamento de caso grave de saúde e aposentadoria.

**PARÁGRAFO QUARTO - MULTA** - No caso de descumprimento das condições estabelecidas nesta cláusula, a parte ficará sujeita ao pagamento da multa de 2% (dois por cento) do salário base de empregado, em se tratando de empregador, e de 1% (um por cento) em se tratando de empregado. A empresa fica obrigada a enviar cópia da relação exigida pela lei, ao sindicato dos empregados.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange os empregados e os empregadores integrantes das categorias do Comércio Varejista de qualquer ramo de materiais de construção, inclusive Home Centers, que são todos representados pelos Sindicatos Profissionais, partes ora convenientes.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

As partes convenientes poderão celebrar convênios com o objetivo de reciclagem e treinamento dos empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os cursos e treinamentos obrigatórios das empresas deverão ser custeados em sua totalidade pela mesma.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A implementação das medidas necessárias ficam sob a responsabilidade da comissão paritária, podendo, em conjunto os dois Sindicatos, firmar convênios, contratos, inclusive desenvolver estudos para a criação de fundo destinado a este fim.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A participação nos cursos e treinamentos custeados pela empresa e/ou fornecedores, realizados no período da jornada de trabalho, é obrigatória para os empregados.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - LEI 9.958/2000**

Fica pactuada a manutenção da Comissão de Conciliação Prévia, instituída pelo Termo Aditivo à Convenção Coletiva com vigência de 1º de novembro de 1999 a 31 de outubro de 2000, sujeitando-se o seu funcionamento às regras e às normas estabelecidas pelos sindicatos convenientes, no Regulamento já aprovado.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas associadas ao SINDMAC, que estiverem em dia com suas contribuições associativa e sindicais, quando se utilizarem da assistência da Comissão efetuarão o pagamento da taxa prevista no Regulamento Interno, cobrada a título de cada utilização da Comissão, no valor de R\$150,00 (cento e cinquenta reais). Para as demais empresas o valor da taxa prevista será de R\$200,00 (duzentos reais).

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DOS PAGAMENTOS INCORRETOS DAS VERBAS TRABALHISTAS**

Quando constatados pelo trabalhador a ocorrência de erros nas verbas trabalhistas recebidas, fica a empresa obrigada a efetuar a correção e respectiva devolução ou pagamento da diferença, dentro do prazo de 5 (cinco) dias da data do reconhecimento.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO - PRORROGAÇÃO MULHERES E MENORES**

Visando oferecer maior tranquilidade às trabalhadoras que residam em regiões em que presentes elevado grau de risco à saúde e à integridade física, as empresas poderão flexibilizar o horário de entrada e saída.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A entrada poderá ser prorrogada em até 01 (uma) hora e/ou a saída antecipada em tempo igual, admitindo-se ajustes em virtude de cada caso concreto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Nos casos em que não seja possível a compensação no próprio dia, considerado o grave prejuízo ao repouso durante a jornada, admite-se que seja feita diretamente no Banco de Horas.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DA REGULAMENTAÇÃO DO USO DE APARELHO CELULAR E DAS REDES SOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Visando a segurança no ambiente de trabalho, bem como o desenvolvimento regular das atividades empresariais, os empregadores poderão restringir o uso de computadores, impressoras, telefax e telefones celulares, smartphones, fones de ouvido e internet (e-mail, redes sociais), aplicativos de mensagens, músicas e jogos, para uso de interesse pessoal durante o horário de trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Para os casos de emergência, os trabalhadores terão direito ao uso moderado do telefone fixo disponibilizado pelas empresas;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os telefones particulares celulares deverão ser utilizados pelos funcionários no intervalo para almoço ou após o término do expediente, preferencialmente fora das dependências da empresa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Excluem-se das vedações anteriores os funcionários possuidores de aparelho celular fornecido pela empregadora, vedado nestes casos qualquer outro uso que não seja a ligação de voz.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os trabalhadores que violarem as disposições constantes desta cláusula poderão sofrer advertência verbal, advertência escrita, suspensão ou mesmo demissão.



LUCIANA RODRIGUES DE MORAES  
Presidenta

SIND. TRAB. COM. ATAC. E VAREJ. MATER. CONSTR. DO DF



ANTONIO CARLOS DE AGUIAR  
Presidente

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE MATERIAIS DE CONSTRUCAO DO DISTRITO  
FEDERAL- SINDMAC/DF