

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2014/2015

Entre as partes, de um lado, representando a categoria econômica, **SINDISIDER - SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE PRODUTOS SIDERURGICOS**, inscrito no CNPJ 59.842.294/0001-41, e de outro lado, representando a categoria profissional, a **FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DO MARANHÃO**, inscrita no CNPJ/MF Nº 12.526.067/0001-43, doravante denominada **FECEMA**, firmam entre si, com base no artigo 611 e seguintes da CLT, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

VIGÊNCIA, DATA BASE E ABRANGÊNCIA

01 DATA-BASE

Fica mantida a data-base de 1º de maio de cada ano.

02 BENEFICIÁRIOS

São beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho todos os empregados das Empresas de Arquitetura e de Engenharia Consultiva do Estado do Maranhão.

03 ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

A Convenção Coletiva de Trabalho terá aplicação aos contratos individuais de trabalho dos empregados vinculados ao Sindicato Convenente no Estado do Maranhão.

04 VIGÊNCIA

As cláusulas e condições desta Convenção Coletiva vigorarão a partir de 01 de Maio de 2014 até 30 de Abril de 2015.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

05 REAJUSTE SALARIAL

Os salários de Maio de 2014, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral dos índices de reajuste salarial constante da norma coletiva de 2014/2015, serão corrigidos, na data base de 1º de maio/14, em 7,3% (sete ponto três por cento).

Parágrafo 1º Ficam preservados os aumentos ocorridos no período de Maio/14 a Abril/15, a título de mérito, promoção, transferência, implemento de idade e inclusive aumentos reais concedidos pela Empresa em caráter indispensável.

Parágrafo 2º Para os empregados admitidos após a data-base, e para as empresas constituídas após esta mesma data, o reajuste, de que

trata o "Caput" desta cláusula, poderá ser aplicado com o critério de proporcionalidade, observado o disposto no artigo 461 da CLT, respeitada a isonomia salarial de cada empresa, conforme tabela:

MÊS ADMISSÃO	DE	ATUALIZAÇÃO (%)
Maio/13		7,30
Junho/13		6,67
Julho/13		6,05
Agosto/13		5,42
Setembro/13		4,80
Outubro/13		4,19
Novembro/13		3,58
Dezembro/13		2,98
Janeiro/14		2,38
Fevereiro/14		1,78
Março/14		1,18
Abril/14		0,59

Parágrafo 3º As antecipações gerais concedidas entre 01.05.14 a 30.04.15, poderão ser compensadas, assim como eventuais antecipações concedidas a partir de 01.05.14 por conta de eventual dissídio ou mesmo da presente convenção.

Parágrafo 4º As diferenças salariais resultantes da aplicação do índice de reajuste, poderão ser pagas sem qualquer acréscimo na folha de pagamento de março de 2015.

06 PISO SALARIAL

O salário normativo (piso salarial) é de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais).

07 PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas comprometem-se a efetuar o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil após vencido o mês, mantendo as condições mais favoráveis que são praticadas pelas empresas.

Parágrafo 1º O atraso do pagamento de salário, 13º (décimo terceiro) salário, férias e seu respectivo abono, implicarão no pagamento de correção monetária equivalente à TR, mais juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, a partir da data devida para pagamento até a data do efetivo pagamento.

Parágrafo 2º As empresas que não possuam postos bancários em suas dependências ou que não efetuem o pagamento de salário na

própria empresa, deverão liberar seus empregados para permitir o recebimento. Este parágrafo não se aplica aos empregados que optarem por ter seus salários depositados em banco/agência que não seja aquele (a) que a empresa utiliza para tal finalidade.

Parágrafo 3º As diferenças salariais ou de benefícios, oriundas da aplicação da presente norma coletiva, poderão ser satisfeitas na folha de pagamento relativa ao mês de março de 2015.

08 REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras, bem como do adicional noturno, refletirá no pagamento das férias, décimo terceiro salário, DSR's e verbas rescisórias.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

09 REEMBOLSO CRECHE

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho, inclusive adotivos, de até 06 (seis) anos e 11 (onze) meses de idade, importância equivalente à R\$ 200,00 (duzentos reais) mensalmente, condicionado à comprovação dos gastos com internamento em creche ou instituição análoga, de livre escolha da empregada.

Parágrafo 1º Será concedido o benefício na forma do "caput" aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados, comprovadamente detenham a guarda do filho.

Parágrafo 2º O reembolso deverá cobrir integralmente as despesas efetuadas com o pagamento da creche, para filhos menores de 6 (seis) meses de idade, conforme Portaria 3296/86 do Ministério do Trabalho.

10 AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado durante o vínculo, ainda que suspenso ou interrompido, a empresa pagará aos seus beneficiários importância igual ao piso salarial da Categoria Profissional, juntamente com as demais verbas rescisórias, auxílio este com características indenizatórias.

Parágrafo único: Este auxílio funeral não será devido quando for mantida apólice de Seguro de Vida em Grupo ou Acidente, paga integralmente pela Empresa.

11 VALE TRANSPORTE

É facultado às empresas efetuarem, se assim se tornar necessário, recomendado ou adequado às suas operações ou facilidade dos empregados, o pagamento do Vale Transporte em dinheiro, respeitados os direitos e limites estabelecidos pela Lei 7418 de 16/12/85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 17/11/87.

Parágrafo 1º O benefício do Vale Transporte pago em dinheiro tem caráter indenizatório para todos os fins.

Parágrafo 2º O benefício do Vale Transporte pago em dinheiro não se caracteriza para todos os efeitos como salário utilidade.

JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS

12 DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO

As empresas manterão sem redução dos salários, jornada real de trabalho cuja duração será de 44 (quarenta e quatro horas) por semana.

Parágrafo 1º Para os profissionais que presentemente trabalham ou venham a trabalhar fora da sede da empresa, compreendendo-se aqui tanto campo, canteiro de obras e escritórios, bem com a sede de clientes das empresas convenientes, independentemente inclusive da denominação de função ou cargo que é desempenhando pelo empregado, prevalecerá a jornada de trabalho praticada no local respeitado o limite constitucional de 44 horas semanais.

Parágrafo 2º As horas de ausência na duração do trabalho semanal, inclusive as pontes de feriados, poderão ser compensadas com a prorrogação do horário de trabalho nos outros dias úteis.

Parágrafo 3º As empresas poderão firmar contrato de trabalho por hora, com jornada de trabalho inferior ao estabelecida nesta convenção coletiva, respeitando-se o valor hora referente ao piso salarial.

13 BANCO DE HORAS

As partes, com base no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, no art. 59 da CLT e seus parágrafos, com a redação dada pela Lei nº 9.601, de 21.01.98, instituem o Banco de Horas, que será regido por um sistema de débito e crédito, conforme condições abaixo:

A) Considera-se, para efeito de aplicação do Banco de Horas, a jornada semanal de trabalho prevista no contrato de trabalho do empregado.

B) As horas excedentes ao estabelecido na letra "A" serão tratadas como crédito, enquanto as horas a menor serão computadas como débito dos empregados.

C) As partes consideram horas a menor os atrasos na jornada de trabalho, as ausências injustificadas, as saídas antecipadas.

D) Serão também computadas, para efeito de aplicação desta cláusula, as horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados.

E) As partes estabelecem que, para efeito de aplicação do aqui pactuado, a hora trabalhada corresponderá a uma hora de crédito no sistema de Banco de Horas.

F) As compensações de que tratam este acordo deverão ocorrer no período máximo de 7 (sete) meses a contar do fato gerador.

DA



G) Não ocorrendo a compensação das horas no período de até 7 (sete) meses do fato gerador, a hora trabalhada deverá ser paga pela empresa com o acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre o salário-base do empregado.

H) As horas trabalhadas, as ausências e os atrasos serão computados como crédito e/ou débito de horas, devendo a empresa, a cada mês, quando do pagamento dos salários, entregar ao empregado um relatório das horas trabalhadas, no qual será assinalado o débito/crédito do empregado.

I) O saldo crédito/débito do empregado será solvido a qualquer momento antes do prazo de 7 (sete) meses, da seguinte forma:

1 – quanto ao saldo credor:

- 1.1) com a redução da jornada diária;
- 1.2) com a supressão de trabalho em dias de semana;
- 1.3) mediante folgas adicionais;
- 1.4) através de prorrogação do período de gozo de férias;
- 1.5) abono de atrasos e faltas não justificadas;
- 1.6) dispensas ou férias coletivas a critério do empregador;
- 1.7) pagamento do saldo de horas extras com os adicionais respectivos.

2 – quanto ao saldo devedor:

- 2.1) prorrogação da jornada diária;
- 2.2) trabalhos aos sábados; domingos e feriados;
- 2.3) desconto na sua remuneração.

J) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação, ou o pagamento das horas, o empregado fará jus ao pagamento das mesmas calculadas sobre o valor do salário-base na data da rescisão. Na hipótese de saldo negativo, a empresa poderá efetuar o correspondente desconto no pagamento das verbas rescisórias.

14 HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com os seguintes adicionais:

- a) 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora ordinária para trabalhos extraordinários realizados de segunda a sábado;

Parágrafo 1º Deverá ser observado pela empresa o limite máximo de que trata o artigo 59 da CLT.

Parágrafo 2º O pagamento (ou desconto) das horas extras (ou horas de ausência) será feito respeitando o valor de salário do mês em que o pagamento (ou desconto) estiver sendo efetuado.

FÉRIAS E LICENÇAS

15 AUSÊNCIAS LEGAIS

Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos:

- a) Cinco dias corridos, em virtude de falecimento do cônjuge, pais ou filhos;
- b) Dois dias corridos, em virtude de falecimento de irmãos, sogros ou pessoas que, devidamente comprovado, vivam sob sua dependência econômica;
- c) Cinco dias úteis em virtude de núpcias.

16 DESCONTO PROPORCIONAL DO DSR

As empresas descontarão no DSR, na justa proporção, os dias ou horas não trabalhadas, respeitadas as políticas de compensações praticadas.

17 ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitam, para efeito de abono, os atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais próprios ou conveniados da **FECEMA**. Tais atestados passarão obrigatoriamente, para fins estatísticos e avaliação, pelos serviços médicos das empresas.

18 LICENÇA MATERNIDADE

As empresas concederão licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

De acordo com a Lei 10.421 de 15/04/2002, que estende a mãe adotiva o direito da licença maternidade, fica estabelecido que, em caso de adoção ou guarda judicial, o período de gozo da licença – maternidade passa a ser de 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança.

Parágrafo Único: A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda á adotante ou guardiã.

Em atendimento ao preceito constitucional, os empregadores concederão licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

19 FALTA JUSTIFICADA

Quando houver compensação de horas, a ausência justificada por atestado médico, será paga com base na jornada correspondente ao dia da ausência, excetuando-se as empresas que praticam o horário flexível.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

20 RESCISÕES CONTRATUAIS - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação e a respectiva homologação, quando for o caso, deverão ser efetuados até o 10º (dez) dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio,

indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento, sob pena do pagamento de multa de 5% (cinco por cento) por dia de atraso, calculado sobre o total da quitação, sem prejuízo da multa de que trata o § 8º, do art. 477, da CLT, limitada a cominação ao valor da obrigação principal, salvo se o empregado comunicado através de carta com aviso de recepção não comparecer para o recebimento.

21 GARANTIA À GESTANTE

Será garantido emprego ou salário à empregada gestante, desde o início da gestação até 30 (trinta) dias após o término do período de afastamento compulsório, ressalvados os casos de rescisão por justa causa, término de contrato a prazo determinado, pedido de demissão e acordo entre empregado e empresa, sendo nesses dois últimos casos com assistência da **FECEMA**.

Parágrafo único: A garantia prevista no "caput" é extensiva às empregadas que adotem criança com até 06 (seis) meses de idade ou que tenham abortado, pelo período de 30 (trinta) dias, a partir da data de adoção devidamente comprovada ou da data do aborto.

22 GARANTIA AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Garantia de emprego ou salário ao empregado afastado pela Previdência Social por motivo de doença pelo prazo de 60 (sessenta) dias contados do término do afastamento.

Parágrafo único: Esta garantia será concedida por uma única vez durante a vigência deste acordo, exceto para os casos de afastamento por cirurgia.

23 DISPENSA DE EMPREGADO EM ÉPOCA DE APOSENTADORIA

As empresas garantirão emprego ou salário aos empregados com mais de 04 (quatro) anos de trabalho na mesma empresa, e que estejam a menos de 02 (dois) anos do direito à aposentadoria e que, enquanto mantido o vínculo empregatício, tenham declarado previamente por escrito, e comprovado esta condição junto à área de Recursos Humanos, sendo que adquirido este direito, cessa a estabilidade.

Parágrafo 1º Para efeito desta cláusula, entende-se como direito à aposentadoria aquela que se dá em seus prazos mínimos legais, excetuando as aposentadorias especiais.

Parágrafo 2º Esta garantia não prevalecerá aos empregados demitidos por justa causa ou acordo entre as partes, com assistência da **FECEMA**.

24 EMPREGADO EM SERVIÇO MILITAR

Garantia de emprego ou salário aos empregados em idade de prestação de Serviço Militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias após a liberação do Serviço Militar,



ressalvados os casos de justa causa, pedidos de demissão, acordo entre as partes e os "contratos a prazo determinado".

Parágrafo único: Os empregados que adiarem a data de incorporação ou estenderem o período de prestação do Serviço Militar, não serão abrangidos por esta garantia.

25 CERTIFICADO DE CURSOS

No ato da rescisão de contrato de trabalho, a empresa fornecerá ao empregado, desde que solicitado, declaração de cursos que o empregado tenha concluído na empresa.

26 RELAÇÃO DOS SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO – INSS

As empresas deverão preencher as Relações de Salários de Contribuição nos seguintes prazos máximos:

- a) Para fins de auxílio doença: 24 (vinte e quatro) horas e
- b) Para fins de aposentadoria ou pecúlio: 10 (dez) dias.

27 COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão a seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação da empresa, do empregado, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, nos quais deverá haver a indicação da parcela relativa ao FGTS.

Parágrafo único: As horas extras deverão constar do mesmo demonstrativo de pagamento que discriminará seu número e as porcentagens de seus adicionais.

28 AVISO DE DISPENSA

A dispensa de empregado deverá ser comunicada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção "juris et de jure" de dispensa imotivada.

29 CARTEIRA DE TRABALHO-ANOTAÇÕES

A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas. A entrega de quaisquer documentos ao empregado deverá ser feita mediante recibo.

Parágrafo 1º O empregado estará obrigado a entregar sua CTPS, no prazo de 02 (dois) dias úteis, quando solicitado pela empresa.

Parágrafo 2º As empresas deverão anotar na CTPS a correta denominação referente às funções do cargo, não podendo adotar nomes que discrepem deste.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO E MODALIDADES

30 SALÁRIO DO SUCESSOR

Admitido ou promovido empregado para função de outro que tenha sido demitido, transferido, aposentado, falecido ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual ao inicial da faixa do Plano de Cargos e Salários da Empresa.

31 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado contrato de experiência.

32 CONTRATO POR TEMPO PARCIAL

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante a sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

33 CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa, nas demissões de empregados sem justa causa, e quando solicitada, se obriga a entregar ao demitido uma carta de referência.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

34 UNIFORMES E EPIs

Os uniformes e roupas profissionais, quando exigidos, assim como os EPIs (equipamentos de proteção individuais), serão fornecidos gratuitamente pelas empresas aos empregados.

35 PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - NR.07

Conforme permissivo no item 7.3.1.1.1 da NR.07, as empresas que tenham entre 26 e 50 funcionários, desde que enquadradas, no máximo, até o grau de risco 02, ficam desobrigadas de indicar o médico coordenador.

RELAÇÕES SINDICAIS

36 PUBLICIDADE

As empresas concordam em divulgar através de seus quadros de aviso, sob a inteira responsabilidade da FECEMA, informativos que tratem de assuntos de interesse da FECEMA, desde que os mesmos sejam encaminhados formalmente para fixação, através do órgão de pessoal da empresa.

37 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

As empresas descontarão de todos os seus empregados, em favor da Federação dos Empregados no Comércio do Estado do Maranhão, a título de Contribuição Assistencial, a importância de 3,0% (três por cento) no mês de março de 2015, com recolhimento até o dia 10 de abril de 2015.



Parágrafo Único O valor do desconto previsto nesta cláusula será recolhido pelas Empresas até o 10º (décimo) dia após o aludido desconto, à Federação dos Empregados no Comércio do Estado do Maranhão, conta nº 2893-4, Agência 027, Operação 03, Caixa Econômica Federal ou na sede da Federação.

38 CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PROFISSIONAL

As empresas descontarão de todos os seus empregados, em favor da Federação dos Empregados no Comércio do Estado do Maranhão, a título de Contribuição Confederativa, a importância equivalente a 4,0% (quatro por cento) no mês de abril de 2015, com recolhimento até o dia 10 de maio de 2015, de acordo com a deliberação da Assembléia Geral e na conformidade do disposto no inciso IV do art. 8º da Constituição Federal, salvo oposição do trabalhador, manifestada até 10 (dez) dias antes do pagamento do salário.

Parágrafo Único O valor do desconto previsto nesta cláusula será recolhido pelas Empresas até o 10º (décimo) dia após o aludido desconto, à Federação dos Empregados no Comércio do Estado do Maranhão, conta nº 2893-4, Agência 027, Operação 03, Caixa Econômica Federal ou na sede da Federação.

39 CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

De acordo com o disposto nos artigos 8º, IV, da C.F. e 513, da CLT, conforme deliberação tomada em assembleia geral extraordinária do SINDISIDER, as empresas distribuidoras de produtos siderúrgicos, abrangidas pela presente negociação coletiva de trabalho, a título de Contribuição Assistencial Patronal, deverão pagar ao SINDISIDER a importância de R\$ 2.400,00 (Dois Mil e quatrocentos Reais), a título de Contribuição Assistencial Patronal com vencimento no dia 31 de março de 2015, mediante boleto bancário a ser solicitado ao referido Sindicato Patronal pela empresa devedora.

Parágrafo 1º: Fica, entretanto, facultado à empresa devedora, comprovar, através de envio, até o dia 20 de março de 2015, por AR Postal, à Secretaria do SINDISIDER, sita na Rua Silva Bueno, 1.660, 1º andar, São Paulo, CEP 04208-001, de cópia autenticada da Guia de Recolhimento do FGTS, relativo ao mês de maio de 2013, dela constando o número total de seus empregados existentes no aludido mês, para que a mencionada Contribuição Assistencial Patronal passe a ser devida, com os mesmos vencimentos e forma de cobrança, de acordo com a seguinte tabela:

NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS DA EMPRESA DEVEDORA EXISTENTE EM MAIO/2014	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL DEVIDA AO SINDISIDER
DE 00 A 50	R\$ 600,00
DE 51 a 100	R\$ 1.200,00
ACIMA DE 100	R\$ 2.400,00

Parágrafo 2º: A falta de recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal aqui aludida em seu vencimento, acarretará a imediata execução judicial da dívida, acrescida da multa de 10% (dez por cento) sobre o valor do principal, corrigido monetariamente, com base na variação do TR (Taxa Referencial), ou qualquer outro

índice que venha a substituí-la e de juros de mora de 1% (Um por cento) ao mês, calculados dia a dia, montante esse devido desde seu vencimento até a data do efetivo pagamento, sobre o qual, ainda, incidirão honorários de advogado de 20% (vinte por cento) sobre o valor total do débito e reembolso das despesas de custas extra e judiciais dispendidas em função da cobrança da Contribuição não paga.

É devida ao SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE PRODUTOS SIDERÚRGICOS - SINDISIDER, a Contribuição Assistencial Patronal, fixada pela respectiva assembléia e cujos valores e datas de vencimentos serão consignados nas guias próprias fornecidas pela referida entidade.

40 POLÍTICA SETORIAL

O SINDISIDER, em conjunto com a **FECEMA** e outras entidades afins, empenhar-se-á intensivamente para tornar viável a realização de seminários repetidos anualmente, abrangendo todo o Setor da Distribuição de Produtos Siderúrgicos no Brasil. Tais seminários terão a finalidade de promover amplas discussões para atualização dos conceitos e estratégias da ação política do referido Setor, buscando encontrar alternativas viáveis para a geração de novos empregos, em consonância com o desenvolvimento tecnológico deste segmento da economia nacional, bem como a sua inserção no Mercosul e na Economia Mundial.

DISPOSIÇÕES GERAIS

41 RENEGOCIAÇÃO

Caso ocorram alterações significativas no cenário econômico que interfiram diretamente nas regras estabelecidas na presente Convenção e/ou alteração na legislação salarial vigente, as partes se comprometem a renegociar as condições que restabeleçam o equilíbrio das relações trabalhistas.

Parágrafo único: Independente de alterações supervenientes, fica garantida uma reunião semestral entre as partes, restritas porem a avaliação do cumprimento da presente Convenção Coletiva.

42 MULTA PELO DESCUMPRIMENTO

Pelo não cumprimento das Cláusulas estabelecidas no presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica fixado à penalidade de multa no valor de **02 (dois)** piso salarial da categoria, que será revertida em favor da parte prejudicada.

43 JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção.

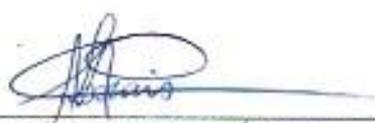


E por estarem justos e acertados, e para que produza seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes acordantes a presente Convenção Coletiva em 5 vias de igual teor e forma.

São Luis, 24 de fevereiro de 2015.



**SINDISIDER - SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE
PRODUTOS SIDERURGICOS**
CNPJ 59.842.294/0001-41
CARLOS JORGE LOUREIRO
PRESIDENTE
CPF Nº. 037.018.918-34



FEDERAÇÃO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DO MARANHÃO
CNPJ 12.526.067/0001-43
MARIA LAUZINA MORAIS
PRESIDENTE
CPF Nº 269.001.063-15

