

---

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR077546/2015

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE NAVIRAI, CNPJ n. 15.555.022/0001-95, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SIDNEY RIBEIRO;

E

FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, CNPJ n. 15.461.676/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDISON FERREIRA DE ARAUJO;

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 01º de novembro de 2015 a 31 de outubro de 2016 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados no Comércio**, com abrangência territorial em **Ivinhema/MS**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

## CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO

O **Salário normativo** (piso salarial) dos empregados no comércio e serviços **Ivinhema/MS**, a partir de **01/11/2015**, será de:

R\$.940,00..... para empregados em geral;

R\$.880,00..... Copeira e Zeladora

R\$.788,00.....para Office Boy e Pacoteiro (Salário Mínimo vigente).

R\$.940,00.....para Moto entregador + Periculosidade de 30% Lei nº 12.997.

**PAR. 1º.** O Piso Salarial para os empregados comissionados e empregados em geral nunca poderá ser inferior ao piso da categoria.

**PAR. 2º.** O Piso Salarial dos trabalhadores na função de Copeiro (a), Zelador(a) do “Caput” da presente cláusula nunca poderá ser inferior ao piso da categoria.

**PAR. 3º.** O Piso Salarial dos trabalhadores na função de Office Boy e Pacoteiro do “Caput” da presente cláusula nunca poderá ser inferior ao salário mínimo vigente.

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - ÍNDICE DE REAJUSTE**

Os salários dos empregados no Comércio de Naviraí e cidades acima citadas serão corrigidos em 1º/11/2015 data base da categoria em 9,0% (Nove por cento), índice este que será aplicado sobre os salários vigentes em 31/10/2015.

**PAR. ÚNICO.** Após os devidos cálculos, o resultado será arredondado para a unidade de real imediatamente superior, assim como, durante a vigência da presente convenção, nas antecipações ou reajustes que ocorrerem na vigência da presente convenção.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE COMISSÕES**

Para os empregados comissionados, o pagamento referente ao valor da comissão, deverá ser efetuado no mês em que foi realizada a venda.

## **Remuneração DSR**

### **CLÁUSULA SEXTA - REPOUSO SEMANAL SOBRE HORA EXTRA**

Toda hora extra terá que ser paga acrescida do repouso semanal remunerado DSR.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - CÁLCULO**

O empregado com salário fixo mais comissão ou, puramente comissão, terá calculado o repouso semanal remunerado, dividindo o valor das variáveis pelo número de dias úteis trabalhados, multiplicando o valor apurado, pelo número de domingos e feriados do referido mês.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

Aos empregados que recebem remuneração variável a exemplo dos comissionistas, fica assegurado como garantia mínima, o salário de que trata a cláusula terceira desta Convenção.

### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

Todo tempo que ultrapassar o período diário normal de trabalho, será considerado como horas extras e será pago com o acréscimo de 55%(cinquenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal, conforme estabelece a CLT, não podendo ultrapassar de 02(duas) horas extras diárias. Ressalvado a necessidade imperiosa, as horas excedentes de duas, diárias, serão remuneradas com acréscimo de 80%(oitenta por cento) sobre o valor da hora normal.

**PAR. 1º** Os intervalos intrajornadas de trabalho para descanso e refeição, quando inferior a 1(uma) hora, ou superior à 2 (duas) horas, não tendo acordo homologado por este Sindicato, serão considerados como horas extras;

**PAR. 2º** Os acordos de prorrogação para compensação de jornada de trabalho, quando não celebrado com este Sindicato, as horas prorrogadas serão consideradas como horas extras.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão a seus empregados comprovantes de pagamento, no qual constará os salários recebidos, horas extras, comissão, bem como, os descontos especificados além de outros que acresçam a remuneração.

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

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRAZO**

O pagamento de 13º salário deverá ser feito nos seguintes prazos:

- a) A 1ª.(primeira) parcela até 30 de novembro;
- b) a 2ª.(segunda) parcela até 20 de dezembro.

**PAR. ÚNICO.** O pagamento do 13º. Salário deverá ser pago em cheque empresarial e nominal, em espécie ou depósito bancário na conta salário.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CÁLCULO - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

O cálculo do 13º. Salário dos empregados que recebem remuneração variável terão como base para pagamento, a média mensal das variáveis dos últimos 12 (doze) meses anteriores ao pagamento do 13º, considerando-se como último aquele que tenha sido trabalhado mais de 14(quatorze) dias, acrescida, quando for o caso da remuneração fixa do último mês.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTO DO 13º SALÁRIO**

O complemento do 13º. Salário dos empregados que recebem remuneração variável, a exemplo dos comissionistas, terá que ser pago impreterivelmente até o 5º. Dia útil do mês de janeiro subsequente.

### **Gratificação de Função**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CAIXA**

Aos empregados que exercem função de caixa ou serviço assemelhado haverá um acréscimo mensal de 6% (seis por cento) sobre o salário remuneração a título de quebra de caixa.

**PAR. 1º.** A conferência dos valores em caixa será realizada na presença do operador responsável no encerramento do expediente diário do mesmo. Quando este for impedido pelo empregador de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade por falta ou sobra por ventura verificada.

**PAR. 2º.** No decorrer do expediente a retirada de qualquer valor do caixa, por quem quer que seja, terá que ser comprovado de alguma forma, no sentido de apurar responsabilidade.

**PAR. 3º.** Qualquer valor inferior a R\$ 4,00, encontrado como diferença de caixa, para mais ou para menos,

não poderá ser descontado do caixa, tendo em vista a dificuldade de troco existente.

## **Comissões**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMISSÕES DE VENDEDOR E COBRANÇAS**

Ao empregado vendedor se não obrigado em contrato de trabalho a efetuar cobrança, o mesmo receberá comissões por esse serviço no mesmo percentual de comissão do cobrador, ou na falta deste, no mesmo percentual recebido pelas vendas.

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

### **Normas para Admissão/Contratação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CARTEIRA DE TRABALHO**

As carteiras de trabalho serão anotadas e devolvidas aos empregados, mediante recibo até 48(quarenta e oito) horas após a admissão do empregado, e nelas serão registradas sua função, remuneração e os percentuais de comissão eventualmente pagos.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADMISSÃO DE EMPREGADO PARA FUNÇÃO DE OUTRO DISPENSADO**

Admitido o empregado para função de outro dispensado ou promovido, será garantido a este salário igual ao do empregado de menor salário na função sem considerar as vantagens pessoais.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO - DATA BASE**

Fica assegurada indenização de um salário remuneração ao empregado que vier ser dispensado pela empresa no período de 30 (trinta) dias que antecedem a data base da categoria quando da demissão sem justa causa.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL PARA FINS RESCISÓRIOS**

Os empregados que recebem remuneração variável a exemplo de comissionistas, receberão para fins rescisórios, como base para pagamento, a média mensal das variáveis dos últimos 12 (doze) meses, sendo tal média acrescida quando for o caso, do salário fixo de empregado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRAZOS PARA PAGAMENTO DA RESCISÃO**

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de Rescisão ou recibo de quitação dos empregados deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) Até o 1º. (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato, ou;
- b) Até o 10º.(décimo) dia contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do Aviso Prévio, indenização do mesmo ou, dispensa de seu cumprimento.
- c) Quando o 10º.(décimo) dia coincidir com Sábado, Domingo ou Feriado, a **HOMOLOGAÇÃO** deverá ser

antecipada para o último dia útil anterior ao Décimo dia.

**PAR. ÚNICO.** A inobservância do disposto na presente cláusula, sujeitará o infrator ao pagamento de multa em favor do empregado em valor equivalente a sua remuneração, multa e saldo rescisório devidamente corrigidos pelo índice da variação de correção de débitos trabalhistas LTr , salvo quando comprovadamente o empregado der causa a mora, o que não isenta a empresa da responsabilidade de comunicar à Entidade Sindical (SINDICATO) no último dia em que era devida a Homologação.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO**

No ato da Homologação do contrato de trabalho a empresa deverá apresentar os seguintes documentos:

- a) GFIP, com saldo atualizado do FGTS;
- b) A guia de recolhimento CRFP em 02(duas) vias, quando dispensa pelo empregador;
- c) Extrato analítico do FGTS com saldo atualizado;
- d) Ficha ou Livro de Registro de empregados;
- e) Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho em 05(cinco) vias;
- f) Formulário do Seguro Desemprego, quando dispensa sem justa causa;
- g) CTPS, com as devidas anotações e baixa;
- h) Carta preposto reconhecida firma em Cartório, quando da ausência do empregador;
- i) Aviso Prévio em 02(duas) vias;
- j) Quando empregado for menor, deverá estar acompanhado do responsável legal, pai ou mãe;
- k) Atestado médico demissional, conforme determina a NR 7, da Portaria nº 3.214/78;
- l) A quitação da homologação será efetuada através de **CHEQUE VISADO (ADMINISTRATIVO), DINHEIRO OU DEPOSITO NA CONTA SALARIO**, conforme determina o artigo 477, par. 4º da CLT;
- m) O empregador deverá comunicar o empregado por escrito o dia e hora em que será efetuada a homologação neste Sindicato. Em caso de atraso por ambas as partes por mais de 1 (uma) hora, será considerado como ausente.
- n) O empregador devesse agendar um horário junto ao sindicato para homologar a rescisão de contrato de trabalho.
- o) Fazer a comunicação da movimentação do trabalhador junto à Caixa Econômica Federal e apresentar a chave de identificação.
- p) No ato da Homologação a empresa deverá estar quites com as contribuições devidas a esta Entidade, considerando como quitação os últimos 2 (dois) anos.

### **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO E NOVO EMPREGO**

No Aviso Prévio de iniciativa da empresa, quando o empregado obtiver nova contratação comprovada, com declaração fornecida pelo novo empregador, o empregado ficará isento de cumpri-lo ou pagá-lo e o empregador desonerado dos dias restantes do aviso prévio. E no Aviso Prévio de iniciativa do empregado, após (12) doze dias da notificação do Aviso Prévio ao empregador, o empregado obtendo nova contratação

comprovada, ficará isento de cumpri-lo ou pagá-lo, e, a empresa desonerada dos dias restantes do aviso prévio.

**PAR. 1º.** A condição do cumprimento ou não em trabalho do aviso prévio deverá ser registrada no corpo do documento em questão;

**PAR. 2º.** Quando o empregado for notificado do aviso prévio para cumprir trabalhando, passa a contar os 30 (trinta) dias do aviso prévio a partir do 1º (primeiro) dia após a data de notificação, de acordo com Instrução Normativa nº. 04, de 29 de Novembro de 2002.

**PAR. 3º.** Considera-se indenizado o aviso prévio cumprido em casa, ou dispensa de seu cumprimento, devendo ser feito o pagamento das verbas rescisórias até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, conforme art. 477 CLT §6º. Alínea b.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO E JUSTA CAUSA**

No caso de dispensa por Justa Causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da rescisão, sob pena de não poder alegar a falta grave cometida pelo empregado.

#### **Outros grupos específicos**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTUDANTES**

Os empregados estudantes, durante o período escolar, em nenhuma hipótese poderão sair após às 18:00(dezoito) horas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTUDANTES - ESTÁGIO**

As empresas não poderão obstar seus empregados estudantes de participarem de estágio do curso em andamento, mesmo que venha coincidir com o horário de trabalho, ficando abonada sua falta no referido dia. Para tal, o estudante deverá comprovar a realização do estágio por meio de documento fornecido pela instituição que cursa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REUNIÕES PROGRAMADAS PELA EMPRESA**

As reuniões programadas pela empresa e que seja obrigatório o comparecimento do empregado, deverão ser realizadas durante a jornada de trabalho ou se fora desta, mediante pagamento de horas extras.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

É obrigatória a entrega de cópias de contrato de trabalho aos empregados, quando admitido em caráter de experiência.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO**

O pagamento mensal dos salários será feito até o 5º.(quinto) dia útil do mês subsequente. Caso a empresa deixar de pagar dentro do prazo, conforme estabelecido na CLT.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SUSPENSÃO DE CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência ficará suspenso durante a concessão do benefício Previdenciário, completando-se o tempo previsto após a cessação do benefício.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas deverão fornecer cartas de referência a seus empregados despedidos, quando a demissão ocorrer a pedido, ou sem justa causa, quando solicitado pelo empregado.

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

#### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESVIO DE FUNÇÃO**

Nenhum empregado será obrigado a executar trabalho que não seja da atividade específica da empresa, para qual o mesmo foi contratado.

#### **Normas Disciplinares**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTORNO DE COMISSÕES**

Ressalvada a hipótese no Artigo 7º da Lei 3.207/57 fica vedado as empresas o desconto ou estorno das comissões dos empregados incidente sobre mercadorias devolvidas pelo cliente após a efetivação das vendas.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTOS DE CHEQUES E NOTAS PROMISSÓRIAS**

As empresas não poderão descontar dos empregados, importâncias correspondentes a cheque sem fundo, nota promissória, quando recebido por estes na função de caixa, vendedor ou serviço assemelhado, uma vez cumpridas as formalidade da empresa, as quais serão por escrito e com o ciente do empregado.

#### **Transferência setor/empresa**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRANSFERÊNCIA**

Fica assegurado ao empregado transferido na forma do Artigo 469 da CLT, garantia de emprego até 01 (Um) ano após a data de transferência.

#### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GESTANTE**

Será garantido o emprego à empregada GESTANTE desde a concepção da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, independente de comunicação a empresa.

#### **Estabilidade Serviço Militar**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ALISTAMENTO MILITAR**

Garante-se o emprego do alistando, desde a data da incorporação no serviço militar até 30 (trinta) dias após a baixa.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ACIDENTE DE TRABALHO**

O empregado acidentado, no trabalho ou percurso, terá estabilidade provisória de 12 (doze) meses após a alta médica, mediante o reconhecimento do acidente de trabalho pelo INSS por período superior a 15 dias da data do acidente.

**PAR. ÚNICO** O empregador fica obrigado a fornecer a **CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho**, devidamente preenchida e assinada, quando o empregado for acometido de acidente do trabalho, de trajeto ou doença ocupacional.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATRASO DO EMPREGADO**

No caso do empregado chegar atrasado, ressalvado a tolerância prevista em lei, será tomado o procedimento previsto na Sumula do TST: atraso acima de 15 minutos desconto do dia e dispensa do empregado do serviço ou trabalho do funcionário atrasado com pagamento das horas realizadas, sem prejuízo dos demais direitos.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS GUARDAS OU VIGIAS**

As empresas prestarão assistência Jurídica aos empregados guarda noturno ou vigia, até trânsito em julgado, quando os mesmos no exercício da função e em defesa dos legítimos interesses e direitos dos empregadores incidirem em práticas de atos que levem a responder ação penal, através de advogados atuantes na área correspondente, contratados e pagos pela empresa.

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

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA NORMAL**

A jornada normal dos empregados no comércio será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, somente podendo o período diário de trabalho ultrapassar 8 (oito) horas diárias de Segunda à Sexta-feira, para compensação aos Sábados, ressalvado as jornadas de 6(seis) horas diárias prevista em Lei;

**PAR. ÚNICO.** No controle de horário de trabalho é obrigatória a utilização do livro de ponto ou cartão mecanizado para o efetivo controle do horário de trabalho, para possibilitar o pagamento das horas trabalhadas, além das normais.

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO EM DATAS FESTIVAS**



Ressalvado o que dispuser a Legislação Municipal e respeitado o disposto no art. 59 da CLT, com escala de revezamento entre os empregados. Os empregados no comércio abrangidos pela presente convenção poderão ter seus horários de trabalho prorrogados e compensados da seguinte forma:

**I – Em face às comemorações natalinas:**

Dia 19/12/2015, Sábado, das 8:00 às 16:00 horas e comércios de gêneros alimentícios das 08:00 às 19:00 horas;

Dias 21, 22 e 23/12/2015 das 8:00 às 21:00 horas;

Dia 24/12/2015, véspera de Natal, das 8:00 às 18:00 horas e comércios de gêneros alimentícios das 08:00 às 19:00 horas;

Dia 31/12/2015, véspera de Ano Novo, das 8:00 às 17:00 horas e comércios de gêneros alimentícios das 08:00 às 19:00 horas;

Com revezamento de empregados

**II – Em face às comemorações do dia das mães e dia dos pais:**

Dia 07/05/2016, véspera do dia das mães, das 8:00 às 17:00 horas e comércios de gêneros alimentícios das 08:00 as 19:00, com revezamento de empregados.

Dia 13/08/2016, véspera do dia dos pais, das 8:00 às 15:00 horas e comércios de gêneros alimentícios das 08:00 as 19:00, com revezamento de empregados.

**III – Em face à comemoração do dia das crianças:**

Dia 11/10/2016, véspera do dia das crianças, das 8:00 às 16:00 horas; e comércios de gêneros alimentícios das 08:00 as 19:00, com revezamento de empregados. E, como forma de compensação permaneração fechados no dia 09/02/2016 (Carnaval).

**IV – Como forma de compensação da prorrogação da jornada de trabalho, acordadas nos itens I, II e III o comércio FECHARÁ suas portas nos seguintes dias:**

No dia 09/02/2016 (Carnaval) como forma de compensação pela abertura do comércio no dia 11/10/2016, dia das crianças.

Nos dias 26/12/2015 e 02/01/2016 (sábados), os comércios de gêneros alimentícios abrirão normalmente, no entanto, deverão fazer escala de revezamento entre seus empregados, da seguinte forma: Metade dos empregados trabalharão no dia 26/12/2015 e a outra metade no dia 02/01/2016.

Os demais ramos de atividades permanecerão com as portas fechadas, porém as empresas que sentirem-se prejudicadas e optarem por abrir poderão fazê-lo mediante protocolo de acordo com o sindicato laboral.

As horas excedentes serão compensadas com folga ou pagas como horas extras, preferivelmente no mês da realização de tais horas. Em caso de pagamento das horas extras, as quais deverão constar no holerite do funcionário. E, caso a empresa e empregado optem por folga ao empregado, um acordo com as horas de folga e data prevista para compensação deverá ser protocolado no Sindicato dos Empregados no Comércio de Naviraí.

**PAR. 1º.** Fica facultado a empresas (lojas de acessórios, autopeças, lojas de pneus, produtos agropecuários, material elétrico e de construção), a não aderirem a prorrogação da jornada de trabalho prevista na presente cláusula. No entanto, se desejarem participar do horário especial deverão protocolar acordo no sindicato com até três dias de antecedência;

**PAR. 2º.** As horas excedentes ao horário normal, após escala de revezamento, previstas na presente cláusula, deverão ser pagas na forma da cláusula 9ª (nona), impreterivelmente no mês subsequente a realização das horas. A empresa deverá realizar tal pagamento com assistência do Sindicato Laboral.

**PAR. 3º.** Os empregados receberão lanches gratuitamente quando estiverem em regime de trabalho extraordinário.

**PAR. 4º.** Poderão fazer parte das prorrogações de que trata a presente cláusula, os menores, desde que apresentem autorização dos pais ou de seus responsáveis, e quando for o caso, atestado médico oficial e desde que as prorrogações de jornada ocorram somente mediante compensação, respeitadas o limite máximo de 44 horas semanais (art. 413, inciso I da CLT), ou, excepcionalmente, por motivo de força maior (art. 413, inc. I da CLT), devendo ser observado o intervalo de 15 minutos antes do início do período extraordinário conforme inteligência do Art. 384 da CLT.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS**

Fica permitida a criação do Banco de Horas a partir de 01/11/2015, para a jornada de trabalho de Segunda-feira à Sábado, mediante as condições a seguir enumeradas:

A) A empresa que pretender a modalidade, fará comunicação prévia com prazo mínimo de 15 dias às entidades signatárias informando o início da modalidade, forma de compensação e setores envolvidos;

B) Será de obrigatoriedade do Sindicato Laboral, através de seus representantes, as explicações e esclarecimentos das dúvidas por ventura existentes junto aos empregados, devendo a empresa proporcionar as condições para a realização da reunião sem veto, quando será deliberado sobre a conveniência ou não da implantação;

C) As jornadas não poderão exceder a 10 (dez) horas diárias, conforme preceitua a lei n.º 9.601/98;

D) A compensação dar-se-á no prazo de 90 (Noventa) dias, na proporção de 01 hora trabalhada por 01:20, ou seja, a cada hora excedente será compensada 01:20 (uma hora e vinte minutos) e findo o prazo para compensação sem que essa ocorra, as horas serão pagas como extraordinárias nos percentuais de 55% (cinquenta e cinco por cento);

E) A empresa constará nos recibos de pagamentos mensais, o crédito de horas a serem compensadas;

F) O período em que o empregado será liberado para compensar horas, sempre será negociável com o empregador, devendo constar nos recibos de pagamento.

G) DA COMPENSAÇÃO DE HORAS - As horas extras laboradas serão compensadas conforme previsão do Banco de Horas para os comerciários com salário fixo ou misto. Os empregados comissionados terão as horas extras compensadas com folga remunerada com base nas comissões auferidas no mês corrente.

-

**Parágrafo Primeiro:** A não compensação conforme previsão no Banco de Horas, implicará na remuneração com os acréscimos legais;

**Parágrafo Segundo:** As horas extras trabalhadas nas datas promocionais, mencionadas nas Cláusulas Quadragésima Quarta, não poderão constar no Banco de Horas em hipótese alguma.

## **Descanso Semanal**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DOMINGOS E FERIADOS**

Os domingos e feriados serão dias de descanso semanal remunerado (folga) a todos empregados das empresas abrangidas pela presente convenção, vedado o trabalho dos empregados nestes dias, sem acordo firmado com o sindicato laboral. O descumprimento da presente cláusula acarretará ao empregador a penalidade prevista na Cláusula 70ª.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DATAS PROMOCIONAIS**

As empresas que desejarem efetuar promoções especiais entre os dias úteis de trabalho, de segunda à sábado, no máximo 10 (dez) dias por ano para cada empresa, deverão firmar acordo por escrito com seus empregados, com uma jornada máxima de 2 (duas) horas do horário normal, sendo estas remuneradas com 55% (cinquenta e cinco por cento) de acréscimo sobre o valor da hora normal.

### **Férias e Licenças**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

A concessão das férias será participada por escrito ao empregado, com antecedência mínima de 30(trinta) dias, cabendo este assinar a respectiva comunicação.

### **Férias Coletivas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INÍCIO DAS FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS**

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou, outro dia de folga do empregado.

### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

As férias dos empregados que recebem remuneração variável terão como base para pagamento, a média mensal das variáveis dos últimos 12 (doze) meses anteriores ao início das férias, sendo tal média acrescida quando for o caso, do salário fixo do empregado, relativo ao mês das férias.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Será devido o pagamento das Férias proporcionais indenizadas na rescisão de contrato de trabalho independentemente da causa do afastamento, desde que o período aquisitivo corresponda à fração superior a 14 (quatorze) dias de trabalho, de acordo com o artigo 11º da convenção nº. 132 da OIT, regulamentada pelo decreto nº 3.197, Dou de 06/10/1999;

**PAR. ÚNICO:** Qualquer valor a ser pago como férias, terá acrescido de 1/3(Um Terço) do mesmo, considerando-se o acréscimo sempre sobre o valor das férias pagas.

### **Licença Remunerada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

Fica assegurado o direito a ausência remunerada ao empregado para levar ao médico, filho inválido de qualquer idade ou menor de 12(doze) anos, mediante comprovação com atestado médico no prazo de 72(setenta e duas) horas, quando detiver o pátrio poder, guarda ou curatela.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA PARA ACOMPANHAR PAIS AO MÉDICO**

Fica assegurado o direito a ausência remunerada ao empregado para acompanhar ao médico, mãe ou pai com mais de 60 anos de idade, caso seja filho único, mediante comprovação com atestado médico no prazo de 72(setenta e duas) horas, limitando-se ao máximo de 12 dias por ano.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SANITÁRIOS**

As empresas deverão manter as mínimas condições de conforto e sanitários masculino e feminino, em perfeito estado de conservação e higiene quando da utilização da mão-de-obra de ambos os sexos, conforme determina a NR-18 e NR-24, da Portaria nº. 3.214, de 08 de junho de 1978.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ASSENTOS**

As empresas manterão assentos nos locais de trabalho como forma de prevenção a fadiga e varizes, conforme determina a NR 17, da Portaria nº 3.214, de 08 de Junho de 1978.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABELECIMENTO NOVO**

Todo estabelecimento novo, antes de iniciar suas atividades, deverá solicitar aprovação de suas instalações no Órgão Regional do MTE. O órgão do MTE, após realizar a inspeção prévia, emitirá o certificado de aprovação, conforme determina a NR-2, da Portaria nº 3.214, de 08 de Junho de 1978.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CANTINA OU REFEITÓRIO**

As empresas que não dispuserem de cantina ou refeitório destinarão local em condições de higiene para lanche aos empregados. No caso de trabalho extraordinário o lanche será fornecido gratuitamente pela empresa. As empresas providenciarão ainda em seus estabelecimentos bebedouro ou equivalente de água potável.

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - OBRIGATORIEDADE**

As empresas que exigirem o uso de uniformes ou vestimentas especiais deverão fornecê-las gratuitamente a seus empregados, os quais ficarão obrigados de zelar pelos mesmos.

### **Insalubridade**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LAUDO - ATIVIDADES INSALUBRES OU PERIGOSAS**

Quando a empresa desenvolver atividades insalubres ou perigosas, deverá requer Laudo Técnico de vistoria no espaço físico do ambiente emitido por órgão competente, para verificação do percentual de incidência, quando insalubre.

#### **Periculosidade**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - COMERCIALIZAÇÃO DE PRODUTOS EXPLOSIVOS**

As empresas que comercializam produtos explosivos, tais como: fogos de artifício e outros, deverão pagar adicional de periculosidade de 30%(trinta por cento), sobre o salário remuneração. Devendo a quantidade estocada se enquadrar nos anexos do quadro nº. 01 à 04 da NR-16, da Portaria nº 3.214, de 08 de Junho de 1978.

#### **Manutenção de Máquinas e Equipamentos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FORNOS**

As empresas que possuem fornos em suas atividades, tais como: forno de padaria em supermercados, conveniências, deverão fazê-lo de acordo com as normas contidas na Nrs-14/15, da Portaria nº. 3.214, de 08 de Junho de 1978.

#### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ATESTADOS: ADMISSIONAL, PERIÓDICO E DEMISSIONAL**

As empresas deverão manter atualizados: os atestados médico: Admissional, Periódico e Demissional, com os custos pela mesma, conforme determina a NR-7, da Portaria nº. 3.214, de 08 de Junho de 1978.

#### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS OU DOENTES**

As empresas ficam obrigadas a transportar seus empregados com urgência para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste. Se o comerciário tiver convênio, levar ao médico conveniado ou Santa Casa.

#### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ENTIDADE SINDICAL**

Fica garantido a Entidade Sindical a colocação de avisos nos locais de trabalho, em lugares visíveis para a comunicação e orientação, após a ciência do empregador.

#### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTE SINDICAL**

Os dirigentes sindicais da entidade laboral serão liberados para comparecimento em *assembléias, seminários, congressos, reuniões ou outras atividades sindicais*, até 06 (seis) dias por ano, sem prejuízo de suas remunerações, mediante comunicação prévia, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, com protocolo, ou via correios com AR.

A fim de evitar possíveis prejuízos ao empregador, fica assegurado o limite de 01 (um) colaborador por empresa para comparecimento em assembleias, seminários, congressos, reuniões ou outras atividades sindicais.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO LABORAL**

A contribuição Confederativa dos empregados sindicalizados do sindicato laboral (art. 8º da Constituição Federal Item III e IV e art. 462 da CLT), será descontada pelo empregador a razão de 1,30 (um trinta avos), do piso da categoria, de cada empregado em folha de pagamento, mediante ciência do mesmo, em favor do SECON.-MS nos meses de Novembro/2015 e Julho/2016.

**PAR. 1º.** O recolhimento da **Contribuição Confederativa** constante no “Caput” da presente Cláusula deverá ser efetuado até os dias: **15/12/2015 e 17/08/2016**, em guias emitidas pelo site **www.fetracom-ms.com.br**.

**PAR. 2º.** O empregado poderá manifestar oposição pessoal e individual, até o 5º (quinto) dia útil do primeiro pagamento reajustado, ou seja, até 07/12/2015, por escrito e diretamente na entidade sindical com o protocolo ou via correio com AR.

**PAR. 3º.** O prazo para a oposição será divulgado mediante jornal de circulação local ou Estadual mediante autorização por escrito pelo SECON -MS.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - UTILIZAÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES**

Esta contribuição é destinada entre outras aplicações, aos serviços assistenciais, social, recreativa, administrativa e outras distinções no Estatuto da Entidade.

**PAR. 1º.** Do arrecadado será repassado à Federação dos Empregados no Comércio e Serviços no Estado de Mato Grosso do Sul, na Caixa Econômica Federal, conta nº. 00300315-2 Agência 1108, 10% (dez por cento) em 12/2015 e 10% (dez por cento) em 08/2016, para a Aplicação em Assistência Social e outras finalidades, e para o custeio do sistema Confederativo;

**PAR. 2º.** A falta de recolhimento nos prazos previstos acarretará multa ao empregador de 10,0% (dez por cento) no primeiro mês de atraso, mais juros de 1,0% (um por cento) ao mês.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CÓPIA DAS GUIAS - ENTIDADE LABORAL**

As empresas deverão encaminhar a este Sindicato dentro de 15(quinze) dias após o pagamento, cópias das guias de Contribuição devidas a esta Entidade, acompanhadas da relação nominal dos empregados contribuintes, com remuneração e valor descontado dos mesmos.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Dos sindicalizados do Sindicato Laboral, no caso de extinção da contribuição Sindical, fica assegurado o desconto da Contribuição Confederativa conforme os termos do artigo 8º. Item IV da Constituição Federal na base de 1/30 (um trinta) avos da remuneração de mês de março de 2016, devendo ser recolhida na Caixa Econômica Federal até o dia 10(dez) do mês subsequente ao desconto.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

As empresas sindicalizadas e abrangidas por essa convenção, recolherão, taxa a título de contribuição

confederativa patronal, em impresso próprio, fornecido pelo Sindicato do Comércio Varejista de Naviraí, nos dias 30.04.2016 e 30.09.2016, nos valores abaixo indicados:

- a) Contribuição mínima por estabelecimento R\$ 20,00
- b) Valor da contribuição por empregado R\$ 20,00
- c) Contribuição máxima por estabelecimento R\$ 1.200,00

**PAR. ÚNICO:** A falta de recolhimento pelas empresas, no prazo indicado, terá incidência de multa de 0,067% ao dia e mora de 1% ao mês, independente de atualização monetária nos mesmos índices utilizados para o recolhimento de tributos federais.

## **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - REDES SOCIAIS**

Está proibido o uso de computador, tablet, telefone celular e outros equipamentos similares, para acesso aos diversos portais de redes sociais disponíveis na web que sejam utilizados para fins particulares durante a jornada de trabalho, sob pena de enquadramento no artigo 482, alínea e, da CLT.

Parágrafo único – O telefone celular particular do empregado deverá permanecer em modo silencioso durante a jornada de trabalho, exceto nos casos em que as normas da empresa permitam seu uso, entendendo que ligado neste caso, tal equipamento não interfere no desempenho da atividade profissional.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DISSÍDIO**

A ausência de entendimento visando Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho entre entidade sindical representativa de empregados, com os empregadores ou entidade sindical representativa dos empregadores será resolvida via Dissídio Coletivo de trabalho.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

O descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção acarretará multa estabelecida em 60% (Sessenta por cento) do Piso Salarial vigente no mês que ocorrer o descumprimento, por empregado. Em caso de reincidência será cobrado em dobro. Do valor arrecadado será revertido 70% (setenta por cento) para o empregado prejudicado e 30% (trinta por cento) para o Sindicato, para custear despesas diversas, quando das Audiências de tais Ações de Cumprimento

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - NEGOCIAÇÃO - POLITICA SALARIAL**

Com a concordância das partes, caso seja definida uma nova política salarial, comprometem-se no prazo de 06(seis) meses, renegociar a presente Convenção.

## **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - LITÍGIOS**

Os litígios da presente Convenção, bem como, as dúvidas e casos omissos, serão dirimidas pela Justiça do

Trabalho.

Em caso do Ministério Público do Trabalho anular qualquer item da presente Convenção Coletiva, a mesma deverá ser anulada na sua íntegra, permanecendo em vigor o acordo coletivo 2014/2015.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PRAZO**

A presente Convenção terá prazo de vigência de 01(um) ano, com início em 01.11.2015 e término em 31.10.2016, podendo ser prorrogada, revisada, denunciada ou revogada nos termos do Artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

SIDNEY RIBEIRO  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE NAVIRAI

EDISON FERREIRA DE ARAUJO  
Presidente  
FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

SIDNEY RIBEIRO  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE NAVIRAI

EDISON FERREIRA DE ARAUJO  
Presidente  
FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA DE APROVAÇÃO CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO IVINHEMA**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA ASSEMBLEIA DE APROVAÇÃO CONVENÇÃO IVINHEMA**

[Anexo \(PDF\)](#)