

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR063799/2022

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 ;

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE NAVIRAI, CNPJ n. 86.685.054/0001-53, neste ato representado(a) por seu ;

E

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

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 2022 a 31 de outubro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DOS EMPREGADOS NO COMERCIO (ATACADISTA E VAREJISTA)**, com abrangência territorial em **Eldorado/MS, Iguatemi/MS, Itaquirai/MS, Mundo Novo/MS, Navirai/MS e Sete Quedas/MS**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

#### CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO

O **Salário normativo** (piso salarial) dos empregados no comércio de Eldorado/MS, Iguatemi/MS, Itaquirai/MS, Mundo Novo/MS, Navirai/MS e Sete Quedas/MS, a partir de **01/11/2022** será de:

R\$ 1.450,00 para empregados em geral;

R\$ 1.360,00 para Copeira e Zeladora

R\$ 1.212,00 para Office Boy e Pacoteiro (Salário Mínimo vigente).

R\$ 1.450,00 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 Navirai/MS, Eldorado/MS, Iguatemi/MS, Itaquirai/MS; Mundo Novo/MS e Sete Quedas/MS, serão corrigidos em 01/11/2022 data base da categoria em 10% (dez por cento), índice este que será aplicado sobre os salários vigentes em 31/10/2022.

**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, no mínimo, 50%(cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, conforme estabelece a CLT, não podendo ultrapassar 10 (dez) horas extras semanais. Ressalvado a necessidade imperiosa, as horas excedentes de dez, semanais, 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, desde que o empregado cumpra no mínimo 30 minutos de horário de almoço, o tempo de descanso pode ser negociado para influenciar no tempo que o funcionário fica na empresa.

**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 calculadas ao percentual de 50% (cinquenta por cento).

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **13º SALÁRIO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - PRAZO PAGAMENTO 13º SALÁRIO**

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

- a) A 1ª.(primeira) parcela até 30 de novembro;
- b) a 2º.(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 PRIMEIRA - CÁLCULO - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

O cálculo do 13º. Salário dos empregados que recebem remuneração variável terá 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA – CAIXA**

Aos empregados que exercem função de caixa ou serviço assemelhado haverá um acréscimo mensal sobre o salário remuneração a título de quebra de caixa de acordo com o precedente normativo do TST nº 103. Cujá redação é a seguinte: "Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa a gratificação de 10% sobre seu salário, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais".

**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\$ 5,00, 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 QUARTA - COMISSÕES DE VENDEDOR E COBRANÇAS

Ao vendedor comissionado 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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, de conformidade com os termos do art. 9º das Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84.

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - 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 10º.(décimo) dia contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do Aviso Prévio, indenização do mesmo ou ausência do mesmo, dispensa de seu cumprimento.
- b) Quando o 10º.(décimo) dia coincidir com Sábado, Domingo ou Feriado, o acerto deverá ser antecipado 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 à 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.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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, (15) quinze 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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - ESTUDANTES**

Os empregados estudantes, do período escolar noturno, em nenhuma hipótese poderão sair da empresa após às 18:00(dezoito) horas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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, podendo haver acordo entre as partes para compensação de horário. Para tal, o estudante deverá comprovar a realização do estágio por meio de documento fornecido pela instituição que cursa.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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, pagará multa conforme estabelecido na CLT.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - DESVIO DE FUNÇÃO**

Nenhum empregado será obrigado a executar trabalho que não esteja pactuado no contrato individual de trabalho para qual o mesmo foi contratado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 formalidades da empresa, as quais serão por escrito e com o ciente do empregado

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 ou doença ocupacional.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **DURAÇÃO E HORÁRIO**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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:

### **1. PARA OS MUNICIPIOS DE NAVIRAI, ITAQUIRAÍ, ELDORADO, IGUATEMI, MUNDO NOVO E SETE QUEDAS**

#### **1. I - Em face às comemorações natalinas:**

Dia 17/12/2022, sábado das 8:00 as 16:00 horas, com 1 hora de intervalo;

Dia 18/12/2022, domingo, mediante acordo;

Dia 19 e 20/12/2022, segunda e terça feira das 8:00 às 19:00 horas;

Dia 21 e 22/12/2022, quarta e quinta feira das 8:00 às 20:00 horas;

Dia 23/12/2022, quinta feira das 8:00 às 21:00 horas;

Dia 24/12/2022, sábado (véspera de Natal) das 8:00 às 18:00 horas

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

Dia 13/05/2023, (véspera do dia das mães), das 8:00 às 18:00 horas;

Dia 12/08/2023, (véspera do dia dos pais), das 8:00 às 14:00 horas;

Com intervalo de 1:00 hora para almoço.

III - Como forma de compensação de prorrogação da jornada de trabalho, acordadas nos itens I e II , não haverá expediente nos dias 26/12/2022 e 02/01/2023;

#### **IV - Em face a comemoração dos dias das crianças**

Dia 11/10/2023 quarta-feira (**Feriado de Divisão do Estado do MS**), o comercio em geral abrirá suas portas até as 14:00 horas, como forma de compensação nestes dias os funcionários serão

dispensados da jornada, pois não haverá atividade ou trabalho nas empresas deste segmento, abrangidas por esta convenção no dia 21 de fevereiro de 2023(terça feira de carnaval).

## **HORÁRIO AOS SÁBADOS-MUNICÍPIO DE NAVIRAÍ**

**O funcionamento do comércio em datas especiais, sua duração e a compensação do horário de trabalho dos comerciários, obedecido o disposto no artigo 59, §§ 1º, 2º e 3º, e demais disposições** pertinentes da CLT, desta convenção e legislação municipal correspondente, fica autorizado no seguinte calendário, aprovado pelas entidades signatárias o horário de trabalho dos comerciários e o funcionamento do comércio de Naviraí aos sábados nas seguintes datas, respeitado o período, as regras e cláusulas da presente CCT:

Fica acordado entre as partes que o horário de funcionamento do comércio de Naviraí e o trabalho dos comerciários de Naviraí ocorrerão nos seguintes sábados correspondente aos dias - (05/11/2022), (10/12/2022),(07/01/2023), (11/02/2023), (11/03/2023), (08/04/2023), (10/06/2023), (08/07/2023), (09/09/2023) e (07/10/2023), das 8:00 às 14:00 horas com revezamento de pessoal.

Aos funcionários comerciários, inclusive os comissionistas, que excederem o limite de 44 horas semanais, fica garantido à compensação das horas por sábado trabalhado via banco de horas com adicional de 50% (cinquenta por cento). Quando devidas, as horas extras deverão ser obrigatoriamente pagas, junto com o salário do respectivo mês da realização das mesmas.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** 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;

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os empregados receberão lanches gratuitamente quando estiverem em regime de trabalho extraordinário.

**PARAGRAFO QUARTO:** 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);

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

A) O Banco de horas poderá ser negociado por acordo individual entre patrão e empregado de forma verbal desde que a compensação das horas seja feita no mesmo mês.

B) No caso de negociação direta com o patrão, a compensação das horas extras deve ser feita no prazo máximo de seis meses, com acordo individual por escrito.

C) Se for negociada por convenção coletiva, a compensação da jornada deve ser realizada em no máximo um ano e a empresa que pretender a modalidade fará comunicação prévia ao Sindicato

Laboral com prazo mínimo de 15 dias informando o início da modalidade, forma de compensação e setores envolvidos;

D) A compensação em caso de acordo coletivo 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) As horas extras trabalhadas nas datas promocionais, não poderão constar no Banco de Horas em hipótese alguma.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMERCIO DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS**

PARA O COMERCIO DE GENEROS ALIMENTÍCIOS (MERCADOS, SUPERMERCADOS E HIPERMERCADOS)

As empresas, deste segmento, abrangidas por esta convenção fecharão seus estabelecimentos nos dias

25/12/2022, Natal,

01/01/2023- Ano Novo,

13/05/2023- dia da Padroeira dos Municípios, dia da padroeira dos Municípios de Naviraí, Itaquiraí, Eldorado, Mundo Novo e Sete Quedas;

dia de Corpus Christi, feriado municipal Lei nº 55/2020;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Nos DIAS 24 e 31 de dezembro de 2022, o expediente encerrar-se-á as 18:00 horas;

PARÁGRAFO SEGUNDO:- As folgas não gozadas e as remanescentes por ocasião da rescisão contratual serão indenizadas na forma da SUMULA 146/TST;

PARÁGRAFO TERCEIRO: – As horas extras trabalhadas aos domingos e feriados serão pagas com acréscimo de 100% ou compensadas;

PARÁGRAFO QUARTO: - Para as empresas do segmento do comércio varejista de gêneros alimentícios (mercados, supermercados, hipermercados, mercearias, minimercados), as empresas concederão folgas compensatórias pelos trabalhos em domingos, respeitando-se a escala prevista em lei, sob pena do previsto na cláusula 54ª da CCT 2022/2023, a favor deste, sem prejuízo das demais cominações legais.

a) O trabalho aos domingos, cujo horário de trabalho dos empregados estará compreendido das 8h as 13h, será pelo sistema denominado 3x1 (três por um), ou seja, a cada 3(três domingos) trabalhados, segue-se outro, necessariamente de descanso independente do gênero;

b) Em relação aos feriados, cujo horário de trabalho dos empregados estará compreendido das 8h as 13h, as empresas mencionadas acima, abrangidas por esta convenção coletiva;

c) Nos meses em que houver 02 (dois) ou mais feriados, as folgas compensatórias poderão ser concedidas em até 45(quarenta e cinco) dias, a contar do respectivo feriado;

d) As empresas integrantes da categoria englobada por este aditivo, para usufruírem dos benefícios acima mencionados, deverão recolher, anualmente, para o sindicato laboral (CEF, Agência 0787, Conta 079-0, Operação 03. PIX CNPJ 15.555.022/0001-95), taxa negocial no seguinte valor: a) empresas com até 50 funcionários: R\$.10,00 (dez reais), por empregado; b) empresas com 51 funcionários ou mais: R\$. 5,00 (cinco reais), por empregado.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DOMINGOS E FERIADOS**

Os domingos e feriados são dias de descanso remunerado (folga) a todos empregados das empresas abrangidas pela presente convenção. Fica 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 CCT.

Parágrafo Primeiro - Fica a critério das partes, empregado e empregador, combinar o horário de trabalho, devendo a carga horário coincidir com as alíneas abaixo descritas, devendo as respectivas horas serem anotadas no espelho de ponto, e ficar a disposição do Sindicato Laboral para análise, a qualquer tempo.

a) 8(oito) horas de trabalho com intervalo de 2(duas) horas para almoço;

b) 6(seis) horas de trabalho com intervalo de 15(quinze) minutos para descanso;

c) Aniversário do município e dia da padroeira devem ser respeitados como feriados municipais.

Parágrafo Segundo: Fica permitido o trabalho dos empregados no comércio em geral, mediante as condições estipuladas nos parágrafos seguintes;

Parágrafo Terceiro: As empresas do município de Naviraí/MS, Itaquirai/MS, Eldorado/MS, Mundo Novo/MS, Iguatemi/MS e Sete Quedas/MS, que optarem pela abertura de seus estabelecimentos comerciais em domingo e feriados ou (jornada não rotineiras) deverão entrar em contato com o Sindicato Patronal com antecedência mínima de 3(três) dias para emissão de certificado de regularidade, que observará os seguintes critérios:

a) O pagamento dos acordos de domingos e feriados deverão ser realizados na boca do caixa após o término do expediente;

b) Para associados - estar devidamente regular com as mensalidades e contribuição confederativa/assistencial;

c) Para não associados - estar devidamente regular com a contribuição confederativa/assistencial do ano de 2022 para homologação até maio de 2023, após esse período apresentar as guias de recolhimento da confederativa/assistencial de 2022 e 2023 para conferência e homologação do acordo;

d) A empresa deverá fornecer um lanche para cada funcionário em regime de trabalho extraordinário.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DATAS PROMOCIONAIS**

As empresas que desejarem efetuar promoções especiais entre os dias úteis de trabalho, de segunda à sábado, deverão firmar acordo por escrito com o Sindicato Laboral para realização de jornada que gera horas extras, sendo as horas excedentes do período normal de trabalho remuneradas com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo sobre o valor da hora normal.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FERIAS**

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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Será devido o pagamento das férias proporcionais indenizadas na rescisão de contrato de trabalho, exceto nas demissões por justa causa, 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 PRIMEIRA - LICENÇA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

Fica assegurado o direito a ausência remunerada de até 12 vezes por ano 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 09 dias por ano.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – 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 QUADRAGÉSIMA 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - OBRIGATORIEDADE DE UNIFORME**

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.

### **EXAMES MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

### **RELAÇÕES SINDICAIS**

#### **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIRIGENTE SINDICAL**

Os dirigentes sindicais da entidade laboral serão liberados para comparecimento em *assembleias, 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 fazer parte da comissão representativa da categoria em assembleias, seminários, congressos, reuniões ou outras atividades sindicais.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO LABORAL

A contribuição confederativa de todos os integrantes da categoria abrangidos e beneficiados pela presente convenção coletiva de trabalho (art. 8º da Constituição Federal Item III e IV e art. 462 e 513 da CLT), será descontado pelo empregador a razão de 1/30 (um trinta avos), em novembro de 2022 e junho de 2023, do piso da categoria, independente do valor do salário, de cada empregado em folha de pagamento em favor do SECON-MS. Consoante autorização do trabalhador.

**PAR. 1º.** O recolhimento da **Contribuição Assistencial/Negocial** constante no “Caput” da presente Cláusula deverá ser efetuado até os dias: **11/12/2022 e 10/07/2023. Através de depósito bancário via CAIXA ECONOMICA FEDERAL, AGENCIA 0787 CONTA CORRENTE 0079-0 OPERÇÃO 03, SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE NAVIRÁI E REGIÃO.**

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - UTILIZAÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES

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

**PAR. ÚNICO.** 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas por essa convenção (Artigo 8º da Constituição Federal Item III e art. 513, letra "e" da CLT), e aprovadas em assembleia geral da categoria do dia 22 de novembro de 2022, recolherão, taxa a título de contribuição assistencial patronal, em impresso próprio fornecido pelo Sindicato do Comércio Varejista de Naviraí, nos dias 31.03.2023 e 31.08.2023, nos valores abaixo indicados:

a) Empresas com um empregado	R\$. 100,00
b) Empresas com até 02 empregados	R\$ 190,00
c) Empresas com até 03 empregados	R\$ 250,00
d) Empresas com até 05 empregados	R\$. 420,00
e) Empresas com até 08 empregados	R\$ 670,00
f) Empresas com até 10 empregados	R\$ 730,00
g) Empresas com até 15 empregados	R\$. 850,00

h) Empresas com até 20 empregados	R\$. 1.150,00
i) Empresas com até 30 empregados	R\$ 1.750,00
j) Empresas com até 50 empregados	R\$. 2.000,00
k) Empresas com mais de 50 empregados	R\$. 2.200,00

**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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL

As Entidades Sindicais Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar abaixo definido pelas entidades convenientes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenientes.

**Parágrafo Primeiro** – A prestação do plano Benefício Social Familiar iniciará **a partir de 01/1/2023** e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao).

**Parágrafo Segundo** – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/01/2023**, o valor **total de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo Quarto** – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do

trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

**Parágrafo Quinto** – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares poderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

**Parágrafo Sexto** – O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês acarretará a incidência em multa de 10%(dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1%(um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito.

**Parágrafo Sétimo** – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo Oitavo** – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

**Parágrafo Nono** – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

**Parágrafo Décimo** -Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei nº 13.079/2018 -Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

**Parágrafo Décimo Primeiro**- Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da

redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos preservados.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças vinculados a esta cláusula e recebidos pelas empresas neste período, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões jurídicas.

**Parágrafo Décimo Segundo** – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

<b>RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA EMPREGADORES, TRABALHADORES E ENTIDADES</b>			
<b>BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>FORMA DE PRESTAÇÃO</b>		<b>DESCRIPTIVO</b>
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 550,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A) SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÊM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 1.500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ORGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	6X	R\$ 800,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PAR QUE NÃO HAJA DESVIDO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6X	R\$ 600,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDENCIA OU DA FFAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA

			INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALCIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERRAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO FARMÁCIA PARA TODOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS
BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS.
BENEFÍCIO DE RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.

BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
			TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS.
			SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.

<b>BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS</b>		
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>FORMA DE PRESTAÇÃO</b>	<b>DESCRIPTIVO</b>
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL SEM UNIDADE MÓVEL	FICARÁ DISPONÍVEL ÀS EMPRESAS, REDE CREDENCIADA DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS PARA A OBTENÇÃO DE EXAMES CLÍNICOS SEM NENHUM CUSTO, COMO, O PCMSO (PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL) PARA A MATRIZ E SEDE DA EMPRESA, E EXAMES CLÍNICOS (ASO – EXAMES ADMIS-SIONAIS, DEMISSIONAIS, PERIÓDICOS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO); RELATÓRIO ANUAL MODELO E-SOCIAL; SUPORTE JURÍDICO PARA ELABORAÇÃO DE QUESITOS TÉCNICOS EM CASO DE RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS; ALÉM DO ARQUIVAMENTO E COORDENAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO TÉCNICA E CLÍNICA IMPRESSA OU DIGITAL POR 20 (VINTE) ANOS, BEM COMO, CONCEDENDO DESCONTOS SIGNIFICATIVOS NAS DESPESAS COM EXAMES COMPLEMENTARES, COMO, HEMOGRAMA COMPLETO, ELETROENCEFALOGRAMA, ELETROCARDIOGRAMA, AUDIOMETRIA, ACUIDADE VISUAL, ESPIROMETRIA, PPRA, LTCAT, E DEMAIS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO M.T.E. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO), ATRAVÉS DE UM SISTEMA DE GESTÃO ON-LINE, ACESSO À REDE NACIONAL DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS CREDENCIADOS.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO EM DOMICÍLIO.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

**PAR. 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 e sim auxilia no desempenho da atividade profissional.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

O descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção acarretará multa estabelecida em 50% (cinquenta 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% (cinquenta 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - NEGOCIAÇÃO - POLÍTICA 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 2021/2022.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PRAZO**

A presente Convenção terá prazo de vigência de 01(um) ano, com início em 01.11.2022 e término em 31.10.2023, podendo ser prorrogada, revisada, denunciada ou revogada nos termos do Artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Por estarem certos e contratados nas Cláusulas e condições da presente Convenção, que é considerada firme e valiosa para abranger por seus dispositivos todos os contratos de trabalho dos integrantes da categoria dos Empregados no Comércio da base territorial de Eldorado, Iguatemi, Itaquirai, Mundo Novo, Naviraí e Sete Quedas, firmam o presente instrumento para sua completa validade.

Naviraí (MS), 14 de novembro de 2022.

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

DELMIRO BIDOIA JUNIOR  
PRESIDENTE  
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE NAVIRAI

SIDNEY RIBEIRO  
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE NAVIRAI