

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR064163/2022

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 ;

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) **EMPREGADOS NO COMERCIO VAREJISTA E ATACADISTA**, 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 **01/11/2022**, 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 Ivinhema/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. Cujas 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 RESCISÓRIO**

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 de 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 366: 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:

#### **I - PARA O MUNICÍPIO DE IVINHEMA**

##### **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 21/12/2022, quarta feira das 8:00 às 20:00 horas;

Dia 22 e 23/12/2022, quinta e sexta feira 08:00 às 21:00 horas

Dia 24/12/2022, sábado, véspera de Natal das 08:00 às 18:00 horas

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

Dia 13/05/2023, dia das mães, das 8:00 às 16:00 horas;

Dia 12/08/2023, dia dos pais, das 8:00 às 15:00 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 cada empresa dará 2(dois) dias de folga 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 da Divisão do Estado do MS**), o comércio em geral abrirá suas portas até as 14:00 horas; como forma de compensação nestes dias, os funcionários estão

dispensados da jornada, pois não haverá atividade ou trabalho nas empresas deste segmento, abrangidas por esta convenção no dia 21 de fevereiro de 2023 (**3ª feira de carnaval**).

Aos funcionários comerciários, inclusive comissionistas, que excederem o limite de 44 horas semanais, fica garantido a compensação de horas por sábado trabalho 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica facultado a empresas (lojas de acessórios, autopeças, lojas de pneus, produtos agropecuários, material elétrico e de construção), a não aderirem à 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 à 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.

**PARÁGRAFO 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 COMÉRCIO DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS (MERCADOS, SUPERMERCADOS E HIPERMERCADOS)**

Nestes dias, os funcionários estão dispensados da jornada, pois não haverá atividade ou trabalho nas empresas deste segmento, abrangidas por esta convenção:

25/12/2022 Natal

01/01/2023 Ano Novo

25/01/2023 Padroeiro do Município

Dia de Corpus Christi Feriado Municipal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Nos DIAS 24 e 31 de dezembro de 2022, o expediente encerrar-se-á às 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;

## **DESCANSO SEMANAL**

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

Os domingos e feriados são dias de descanso remunerados (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 horária coincidir com as alíneas abaixo descritas, devendo as respectivas horas ser anotadas no espelho de ponto, e ficar à 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 Ivinhema/MS, que optarem pelo trabalho de seus funcionários em 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 do ano de 2021 para homologação até maio de 2022, após esse período apresentar as guias de recolhimento da confederativa de 2021 e 2022 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**

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 assistencial/negocial 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 da assembleia geral da categoria de 15/11/2022.

**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 C MÉRCIO 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 representadas e integrantes da categoria econômica na base territorial e beneficiados pelo presente instrumento, recolherão taxa a título de contribuição assistencial patronal, nos termos

do artigo 8º da Constituição Federal, e letra "e" do artigo 513 da CLT, devidamente aprovada em Assembleia Geral do Conselho de Representantes em 22.11.2022, em impresso fornecido pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Mato Grosso do Sul, por duas vezes no ano até as datas de 31/03 e 31/08, ou através de depósito em conta identificado, Cooperativa de Crédito de Crédito, Poupança e Investimento de Campo Grande - SICREDI, ou PIX informando O CNPJ 15.461.676.0001-50, CONFORME É VISUALIZADO: COOPERATIVA DE CRÉDITO, POUPANÇA E INVESTIMENTOS DE CAMPO GRANDE - SICREDI CAMPO GRANDE(BCO: 748 - AG. 0913 - CC 12065-0

TABELA APROVADA PELO CONSELHO DE REPRESENTANTES DA FEDERAÇÃO DO COMERCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO NA ASSEMBLEIA DE 22.11.2022.

#### CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

MEI	75,00
EMPRESAS COM ATÉ UM EMPREGADO	100,00
EMPRESAS COM ATÉ 02 EMPREGADOS	190,00
EMPRESAS COM ATÉ 03 EMPREGADOS	250,00
EMPRESAS COM ATÉ 05 EMPREGADOS	420,00
EMPRESAS COM ATÉ 08 EMPREGADOS	670,00
EMPRESAS COM ATÉ 10 EMPREGADOS	730,00
EMPRESAS COM ATÉ 15 EMPREGADOS	850,00
EMPRESAS COM ATÉ 20 EMPREGADOS	1.150,00
EMPRESAS COM ATÉ 30 EMPREGADOS	1.750,00
EMPRESAS COM ATÉ 50 EMPREGADOS	2.000,00
ACIMA DE 50 EMPREGADOS	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.

#### DISPOSIÇÕES GERAIS

##### MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

##### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LITIGIOS**

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 SÉTIMA - 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 Ivinhema, firmam o presente instrumento para sua completa validade

Naviraí (MS), 15 de novembro de 2022.

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

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

