

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR001211/2023

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO ATACADISTA E VAREJISTA DO MUNICIPIO DE CORUMBÁ, ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, CNPJ n. 03.048.741/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ORLANDO TERREDOR PINTO;

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 Vice-Presidente, Sr(a). OTAVIO DE ARAUJO PHILBOIS;

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CORUMBA, CNPJ n. 03.556.479/0001-35, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). OTAVIO DE ARAUJO PHILBOIS;

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 DO COMERCIO VAREJISTA E ATACADISTA**, com abrangência territorial em **Corumbá/MS**.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

### **PISO SALARIAL**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO DA CATEGORIA PROFISSIONAL**

À Título de Salário Normativo da Categoria Profissional, a partir de 01/11/2022, o salário dos empregados no comércio varejista e atacadista, abrangidos por essa Convenção, não será inferior à R\$ 1.441,00 (um mil, quatrocentos e quarenta e um reais) mensais;

Parágrafo Primeiro: Ocorrendo reajuste do salário mínimo, o salário de que trata a presente Cláusula, não poderá ser inferior ao salário mínimo acrescidos de 5% (cinco por cento).

Parágrafo Segundo: Os empregados que exerçam a função de caixa ou assemelhados, perceberão adicional equivalente à 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria, a título de quebra de caixa.

### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL - DATA BASE**

Os salários dos empregados no comércio na base territorial de Corumbá/MS, categoria profissional ora representada pelo Sindicato dos Empregados, que percebem remuneração

superior ao que determina a cláusula terceira, terão correção salarial no dia 01/11/2022, data base da categoria, aplicando-se 6,5% (seis por cento e cinco décimos) sobre os salários vigentes em 01/11/2021.

Parágrafo Primeiro: Serão compensados os reajustes concedidos à título de antecipação, salvo os decorrentes de promoção, equiparação ou término de aprendizagem e merecimento;

Parágrafo Segundo: Para os empregados admitidos após 01/11/2021, o reajuste corresponderá ao limite do reajuste do empregado mais novo na função sem considerar as vantagens pessoais, e não tendo paradigma, a variação duodecimal por mês completo na função ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

Aos empregados que recebem remuneração variável, a exemplo dos comissionados, fica assegurado como garantia mínima o salário de que trata a Cláusula Terceira.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SEXTA - CHEQUES SEM FUNDO**

As empresas não descontarão da remuneração de seus empregados as importâncias correspondentes a cheques sem fundo, por estes recebidos quando na função de Caixa, Vendedores ou Serviços assemelhados, uma vez cumpridas as normas da empresa, que deverão ser por escrito e constado da mesma a obrigatoriedade da existência do responsável para o visto no cheque no ato de seu recebimento.

Parágrafo único: Nas empresas que tenham acima de 10 empregados será obrigatório a utilização de livro de ponto ou cartão mecanizado, para melhor controle do horário de trabalho.

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

### **13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMISSÃO**

O 13º salário dos empregados que recebem comissão variável, será calculado pela média mensal das variáveis nos últimos, 03 (três) meses, considerando-se como último aquele que tenha sido trabalhado mais de 14 dias, acrescida quando for o caso da remuneração fixa do último mês.

Parágrafo Primeiro: O pagamento do 13º salário deverá ser feito nos seguintes prazos:

- a) a primeira parcela até 30 de Novembro;
- b) a segunda parcela até 20 de Dezembro;

Parágrafo Segundo: Quando o pagamento se referir ao 13º salário devido no mês de dezembro, o último mês a ser considerado para o cálculo da média das variáveis, será o próprio mês de dezembro, desde que trabalhado mais de 15 dias;

Parágrafo Terceiro: O pagamento do complemento do 13º salário dos que recebem variáveis a exemplo dos comissionados, terá que ser feito impreterivelmente até o quinto dia útil do mês de janeiro seguinte.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS**

No caso de execução eventual de horas extras que não poderão ultrapassar de 2 (duas) horas diárias (Artigo 469 da CLT), estas serão remuneradas com 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora normal. Caso haja necessidade que exija ser ultrapassada as 2(duas) horas, essas serão remuneradas em 80% (oitenta por cento) sobre o valor da hora normal.

## **PRÊMIOS**

### **CLÁUSULA NONA - DIA DO COMERCIÁRIO**

Em face à comemoração do DIA DO COMERCIÁRIO, no dia 30 de outubro os empregados abrangidos pela presente convenção, terão direito a receber um dia do salário base como bônus.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

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

De acordo com a Lei nº 7.619/87, as empresas obrigam-se a fornecer "VALE-TRANSPORTE" a seus empregados contra recibo na forma do Decreto nº 95.247/87., deverão, portanto, ser fornecidos nunca inferior a 04 (quatro) vales por dia, ou 02 (dois) vales por dia mais R\$ 400,00 (quatrocentos reais) de ticket alimentação. Quanto aos comissionados, o desconto do vale transporte será feito pelo salário base de categoria.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - OBRIGAÇÕES DA EMPRESA**

As Carteiras de Trabalho receberão anotações e serão devolvidas aos empregados, mediante recibo até 48 (quarenta e oito) horas após sua admissão ao emprego, e nelas serão registradas sua função, remuneração e os percentuais de comissão eventualmente pagos.

Parágrafo Primeiro: É obrigatório o fornecimento aos empregados, de recibos de pagamento ou documento similar, constando discriminadamente dos valores pagos, bem como os valores dos descontos, especificadamente;

Parágrafo Segundo: Qualquer documento solicitado pelo empregador ou entregue pelo empregado, de qualquer natureza, deverá ser recebido mediante comprovante (Recibo);

Parágrafo Terceiro: Recomenda-se aos empregadores que solicitem aos seus empregados tanto para os casados, como os solteiros, a Certidão de Nascimento dos filhos que tenham ou venham a ter durante o vínculo empregatício.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RESCISÃO CONTRATUAL**

A assistência nas rescisões de contrato de trabalho dos empregados integrantes da categoria abrangidos e beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, representados pelo Sindicato Intermunicipal dos Empregados no Comércio Atacadista e Varejista do Município de Corumbá e Ladário-MS, com 1(um) ano ou mais de serviço, deverá ser prestada pelo respectivo Sindicato Laboral, oportunidade em que serão exigidos os seguintes documentos:

- a) As 6(seis) últimas GFIP devidamente quitada, e com saldo atualizado do FGTS;
- b) A guia do GRFC em 3(três) vias devidamente quitadas, quando da dispensa pelo empregador;
- c) Extrato analítico do FGTS, com saldo atualizado;
- d) Ficha ou Livro de Registro de Empregados devidamente atualizados;
- e) Termo de rescisão do Contrato de Trabalho em 04 (cinco) vias;
- f) Formulário do Seguro Desemprego quando da Dispensa Sem Justa Causa;
- g) CTPS, com as devidas anotações e baixa;
- h) Carta de Preposto, quando da ausência do empregador;
- i) Aviso Prévio em 3 (três) vias;
- j) Quando empregado menor, devidamente acompanhado pelo seu responsável legal, pai ou mãe;
- k) Atestado Médico Demissional, conforme determina NR da Portaria nº 3214/78.
- l) A quitação será efetuada através de cheque administrativo ou em dinheiro, ou recibo de depósito na conta corrente do empregado, conforme determina o artigo 477 §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) Cópia das contribuições laborais e patronais conforme as cláusulas 45ª e 47ª da presente convenção coletiva de trabalho

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SAQUE DO FGTS**

Qualquer que seja o local em que for feito o recolhimento do depósito do FGTS, o levantamento do mesmo pelo empregado terá que ser feito na cidade onde esteja prestando serviço, ficando em caso contrário, o empregador com ônus referente a passagem e estadia que venham a ser necessárias para a efetivação do recebimento.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DEMISSÃO IMOTIVADA DE INICIATIVA DO EMPREGADOR**

Qualquer empregado que no curso do Aviso Prévio de iniciativa da empresa, obtiver novo emprego e provar esta situação através de declaração do novo empregador, fica dispensado do cumprimento do prazo restante do Aviso Prévio, considerando-se rescindido o contrato de trabalho na data do efetivo desligamento, ficando as partes isentas do pagamento dos dias restantes do Aviso Prévio.

Parágrafo Único: A condição do cumprimento ou não em trabalho do Aviso Prévio, deverá ser registrada no corpo do documento em questão.

## **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VERBAS RESCISÓRIAS**

Os empregados que recebem remuneração variável terão o cálculo de "MAIOR REMUNERAÇÃO" para efeito da Rescisão Contratual, pela média das variáveis, dos últimos 3 (três) meses, não sendo considerado mês de desligamento para as médias das variáveis caso este se dê antes do dia 15 como também o mês anterior se o empregado for dispensado de cumprir o Aviso Prévio e o início deste for anterior ao dia 15 (quinze). No caso de existir salário fixo compondo a remuneração, o valor de tal salário, corresponderá ao mês de desligamento, e somado a média das variáveis. Consoante a redação conferida ao Artigo 477 da CLT, o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação dos empregados, deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

a) Até o décimo dia, contado da data de notificação da demissão, pedido de demissão, ou qualquer outra forma de rescisão contratual. Quando o 10º (décimo) dia coincidir com sábado, domingo ou feriado, deverá antecipar a homologação para o último dia útil anterior ao 10º (décimo) dia.

Parágrafo Primeiro: Fica ressalvado que o não comparecimento do empregado para homologação, o empregador deverá comunicar o fato a Entidade Sindical por escrito, no último dia que deveria ser feito o acerto.

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

### **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CAIXA**

A conferência dos valores em caixa será realizada na presença do operador responsável. Quando este for impedido pelo empregador de acompanhar a conferência, o caixa ou assemelhado ficará isento de responsabilidade por erro verificado.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE MÃE**

Será assegurada à comerciária GESTANTE a estabilidade provisória no emprego, desde a concepção até 5 (cinco) meses após o parto.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SERVIÇO MILITAR**

Fica garantido o emprego ao empregado a partir da Convocação até 30 (trinta) dias após a baixa do Serviço Militar.

## **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO-DOENÇA**

Fica assegurada estabilidade no emprego, ao empregado que tenha auferido auxílio-doença por período igual ao seu afastamento, limitado ao prazo de 120 (cento e vinte) dias.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CURSOS E REUNIÕES**

Recomenda-se que as reuniões programadas pelo empregador deverão ser previstas durante a jornada de trabalho normal e quando fora deste horário deverá existir a concordância do empregado e pagamento de horas extras.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTÁGIO**

As empresas não deverão obstar os empregados de participar de estágios que venham a ser realizados nos mesmos horários do curso concluído.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FORMULÁRIOS DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO**

Quando da solicitação pelo empregado, mesmo após a rescisão contratual do preenchimento de formulários relativos à concessão de benefícios previdenciários vinculados à informação inerente ao período de trabalho na empresa, não poderá deixar de fazê-lo, sob pena de indenização dos prejuízos advindos da negativa de fornecimento.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

As empresas prestarão assistência jurídica aos empregados GUARDA-NOTURNO ou VIGIA, até o trânsito em julgado, quando os mesmos no exercício da função e em defesa dos legítimos interesses e direito dos empregadores, incidirem em prática de atos que o levem a responder ação penal, através de advogado atuante na área correspondente e contratado pela empresa.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRANSFERÊNCIA**

Fica assegurado ao empregado transferido na forma do Artigo 469 da CLT, garantia de até 1 um) ano após a data da transferência.

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

### **DURAÇÃO E HORÁRIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA SEMANAL**

A jornada semanal dos empregados no comércio será de 44 (quarenta e quatro) horas podendo o período diário de trabalho ultrapassar 8 horas de 2ª (segunda) à 6ª (sexta) feira, para compensação do sábado.

### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ÉPOCAS FESTIVAS**

Os empregados no comércio, em épocas festivas, poderão ter seus horários de trabalho prorrogados por duas horas, da seguinte forma:

- a). De segunda à Sábado, de 01 a 15 de dezembro, até às 20:00 horas;
- b). De segunda à Sábado, de 16 a 23 de dezembro, até às 22:00 horas;
- c) Dias 24 e 31 fica facultado o trabalho até às 22:00 horas;
- d). Em face às comemorações dos dias das mães, namorados, dos pais e das crianças:
  - 1). Até às 20:00 horas dos seguintes Sábados:
    - a) 13/05/2023
    - b) 10/06/2023
    - c) 12/08/2023
    - d) 07/10/2023
  - 2). Até às 13:00 horas do dia 12/10/2023
    - a) Não será permitido a abertura dos estabelecimentos comerciais, ressalvadas hipóteses da Lei nº 605/49, nos seguintes feriados: 25 DE DEZEMBRO (Natal); 1º DE JANEIRO (Confraternização Universal); 02 DE ABRIL (sexta-feira Santa) e 01 DE MAIO (DIA DO TRABALHO);
    - b).No dia 22/02/2023 quarta-feira de cinzas, recomenda-se que a jornada laboral tenha início as 12:00 horas;
    - c).Nos feriados, dos dias 02/02/2023(Nossa Senhora Candelária) 13/06/2023 (Retomada de Corumbá), 21/09/2022(Aniversário de Corumbá), 11/10/2023(divisão do Estado), 20/11/2023 (Consciência Negra), as empresas que optarem pela abertura, pagarão as horas trabalhadas, como horas extras com acréscimo de 100%(cem por cento), acrescidas do DSR/RSR, e

remunerará eventuais despesas com refeições outras eventuais, não constituindo verbas de natureza salarial. Para tanto, será necessário também a homologação de presente situação pelos Sindicatos das categorias Laboral e Patronal;

d).Nos demais domingos e feriados, as empresas que optarem pela abertura, pagão as horas trabalhadas, como horas extras com acréscimo de 100%(cem por cento), acrescidas do DSR/RSR, e remunerará eventuais despesas com refeições ou outras eventuais, não constituindo verba de natureza salarial, e mais 1(uma) folga. Para tanto, será necessário também a homologação da presente situação pelos Sindicatos das categorias Laboral e Patronal.

Parágrafo Primeiro: Os empregadores deverão recorrer ao revezamento de seus empregados para que seja respeitada a determinação do Artigo 59 da CLT, que proíbe o trabalho extraordinário superior a 2 (duas) horas diárias;

Parágrafo Segundo: 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, respeitado o limite máximo de 44 horas semanais ( art. 413, inciso I da CLT), ou, excepcionalmente, por motivo de força maior ( artigo 413, inc. II da CLT), devendo ser observado o intervalo de 15 minutos antes do início do período extraordinário conforme inteligência do art. 384 da CLT;

Parágrafo terceiro: A forma de compensação será definida em comum acordo entre o empregado e o empregador, em sendo transformadas em pecúnia as horas serão pagas nos percentuais definidos na presente convenção.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTUDANTE**

Os empregados estudantes, contratados para término de expediente às 18:00 horas, durante o período escolar, em nenhuma hipótese poderão ter saída após às 18:30 horas.

#### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS**

Poderá ser instituído o Banco de Horas, mediante as condições a seguir enumeradas:

a) As empresas que pretenderem a modalidade farão comunicação prévia com prazo mínimo de vinte dias às entidades signatárias informando a pretensão, com data de previsão e implantação, forma de compensação e setores envolvidos. Caberá ao Sindicato Laboral através de seus representantes convocar os empregados abrangidos, devendo a empresa proporcionar local e condições para a realização da reunião com estes, quando será deliberado pelos mesmos a conveniência ou não, da implantação, nos termos da Lei nº 9.601/98, combinado com o artigo 612, § 1º da CLT.

b) Os acordos de prorrogação para compensação de jornada de trabalho e banco de horas deverão ser homologados pelo sindicato;

c) As jornadas não poderão exceder a 10:00 horas diárias, conforme preceitua o artigo 59 da CLT, combinado com a Lei nº 9.601/98. As horas a serem compensadas constarão nos recibos de pagamentos, bem como, a forma de compensação, e os percentuais de pagamento das horas excedentes porventura não compensadas.



## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA**

Qualquer que seja o regime de prorrogação de trabalho em horas extras, após o término da jornada normal terá um período de repouso de 00:15 (quinze) minutos, no mínimo, sem compensação.

Parágrafo Primeiro: Os empregados receberão lanches gratuitamente quando estiverem em regime de trabalho extraordinário;

Parágrafo Segundo: Será considerado como trabalho extraordinário para efeito do parágrafo antecedente, a prorrogação por período superior a 50 minutos.

Parágrafo Terceiro: O não fornecimento de lanche, implicará em indenização de R\$ 5,00 por dia de incidência.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATRASO**

No caso do empregado chegar atrasado ao serviço e o empregador permitir seu trabalho neste dia, fica assegurado o repouso semanal remunerado.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS**

Fica estabelecido o abono de faltas a mãe ou na sua ausência seu responsável legal, no caso de necessidade de consulta médica de filho, com até doze anos de idade ou inválido mediante comprovação por declaração médica.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS**

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

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

As férias dos empregados que recebem remuneração variável serão calculadas pela 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.

Parágrafo Primeiro: Nenhuma empresa poderá deixar de conceder férias aos seus empregados dentro do período previsto na Legislação em vigor;

Parágrafo Segundo: Fica facultado ao empregado, gozar suas férias no período coincidente com a época do casamento, desde que faça tal comunicação a empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – ASSENTOS**

As empresas manterão assentos nos locais de trabalho como forma de prevenção de fadiga e varizes, conforme determina a NR 17, da Portaria nº 3.214, de 08 de Junho de 1.978.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – SANITÁRIOS**

As empresas deverão manter sanitários masculino e feminino, quando da utilização da mão-de-obra de ambos os sexos, conforme determina a NR 18, da Portaria nº 3.214, de 08 de Junho de 1.978.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONDIÇÕES SANITÁRIAS E CONFORTO**

As empresas deverão manter as mínimas condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, a fim de evitar acidentes, conforme determina a NR 24 da Portaria nº 3.214, de 08 de Junho de 1.978.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA**

As empresas deverão manter sinalização de segurança, nos locais de trabalho, a fim de evitar acidentes, conforme determina a NR 26, da Portaria nº 3.214, de 08 de Junho de 1.978.

### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIFORME**

Quando do uso obrigatório, as empresas ficam obrigadas a fornecerem gratuitamente a seus empregados o uniforme de trabalho e as vestimentas especiais, os quais ficarão obrigados a zelar pelos mesmos.

### **INSALUBRIDADE**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FORNOS**

As empresas que possuírem fornos em suas atividades, tais como forno de padaria em supermercados, conveniências, deverão fazê-lo de acordo com as normas contidas nas NRs 14/15 da Portaria nº 3.214, de 08 de Junho de 1.978.

### **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE CIPEIRO**

Concede-se a garantia de emprego desde o registro da candidatura até 1 (um) ano após o término do mandato aos membros da CIPA eleitos pelos empregados, mesmo que suplentes.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas deverão manter atualizados: os atestados médicos admissional, periódico e demissional, com os custos pela mesma, conforme determina a NR 7, da Portaria nº 3.214, de 08 de Junho de 1.978.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AVISOS SINDICAIS NO LOCAL DE TRABALHO**

Garantia à Entidade Sindical Laboral de colocação de aviso nos locais de trabalho, em lugares visíveis para a comunicação e orientação, após a ciência do empregador.

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AFASTAMENTO DO EMPREGADO PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

Nenhuma empresa poderá impedir o afastamento do empregado Dirigente Sindical, para o exercício do seu mandato quando este for solicitado em definitivo ou temporariamente e sem ônus para a empresa.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL**

Considerando que a ASSEMBLÉIA GERAL declarou que havendo manutenção de conquistas e obtenção de reajustes e/ou aumento salarial, seria estipulada a contribuição ASSISTENCIAL/NEGOCIAL em favor da entidade como condição compensatória, ficando assim autorizado o desconto da Contribuição Assistencial/Negocial dos 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, letra "e" da CLT) autorizado em Assembleia Geral da categoria em 16.09.2022, que será descontada pelo empregador, a favor do SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO ATACADISTA E VAREJISTA DO MUNICÍPIO DE CORUMBÁ E LADÁRIO-MS, em folha de pagamento a razão de 3,5% (três e meio por cento), do piso da categoria nos meses de: novembro/2022 e junho/2023.

Parágrafo Primeiro: O recolhimento da Contribuição Assistencial/Negocial constante no "Caput" da presente Cláusula, deverá ser efetuado até os dias: 10/12/2022 e 10/07/2023, em guias fornecidas pelo Sindicato Laboral sem nenhum ônus ao empregador, creditada à conta 00386-0, agência 018, Caixa Econômica Federal - Corumbá/MS em guias a serem emitidas pelo site [www.fetracom-ms.com.br](http://www.fetracom-ms.com.br) sem nenhum ônus para o empregador. A falta de recolhimento nos prazos previstos acarretará ao empregador multa de 2% (dois por cento) por mês de atraso,

juros de 1% ( um por cento) ao mês, além de atualização pela SELIC, multa e juros que serão aplicados sobre o valor corrigido.

Parágrafo segundo: A contribuição de que trata o caput será destinada entre outras aplicações, aos serviços assistenciais sociais, atividades recreativas, administrativas e outras especificadas no estatuto da Entidade.

Parágrafo Terceiro; Fica acordado entre o sindicato representante da categoria dos empregados e o sindicato da categoria patronal que será cobrado de cada empresa, individualizado por CNPJ(Matriz ou Filial), taxa administrativa no valor de R\$.100,00(cem reais) por cada Acordo Coletivo de Trabalho em cada domingo e feriado trabalhado, em favor do sindicato dos empregados, que poderá ser recolhida à conta Caixa Econômica Federal – Agência 0018 Conta Corrente 00386-0- Sindicato Intermunicipal dos Empregados do Comércio de Corumbá e Ladário, ou pago em espécie no ato do requerimento, e outro pagamento de igual valor para o sindicato patronal que deverá ser comprovado o seu recolhimento em conta corrente da Caixa Econômica Federal – Agência 0018- conta 00323-1- Sindicato do Comércio Varejista de Corumbá, ou pago em espécie no ato do requerimento, sem o qual não será autorizado o acordo. E para qualquer Acordo Coletivo Anual, será cobrado de cada empresa, individualizado por CNPJ (Matriz ou Filial), taxa administrativa no valor de R\$.1.800,00 (um mil e oitocentos reais) em favor do Sindicato dos Empregados.

Parágrafo Quarto: O Sindicato laboral emitirá autorização para funcionamento aos domingos e feriados mediante apresentação de lista dos trabalhadores que cumprirão expediente nesse dia, como também a comprovação do recolhimento das taxas a que se refere o parágrafo anterior.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO LABORAL**

As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo de trabalho ficam obrigadas a apresentarem ao Sindicato dentro de 15 (quinze) dias após o pagamento, cópias das guias de Contribuições devidas a esta Entidade, acompanhadas da relação nominal dos empregados contribuintes, com remuneração e valor descontado dos mesmos. Conforme autorização da Assembleia realizada no dia 16.09.2022.

Parágrafo Único: As empresas deverão lançar na CTPS, do empregado na parte de CONTRIBUIÇÃO SINDICAL, o nome da Entidade Laboral favorecida, não sendo permitido simplesmente a anotação como SINDICATO DE CLASSE.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA/ASSISTENCIAL PATRONAL 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 da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Mato Grosso do Sul em 22.11.2022, e do Sindicato do Comércio Varejista de Corumbá de 03.11.2022 impresso fornecido pelo Sindicato do Comércio Varejista de Corumbá, por duas vezes no ano até as datas de 31.03.2023 e 31.08.2023, conforme tabela abaixo.

**MEI**

**75,00**

<b>EMPRESAS COM ATÉ UM EMPREGADO</b>	<b>100,00</b>
<b>EMPRESAS COM ATÉ DOIS EMPREGADOS</b>	<b>190,00</b>
<b>EMPRESAS COM ATÉ TRES EMPREGADOS</b>	<b>250,00</b>
<b>EMPRESAS COM ATÉ CINCO EMPREGADOS</b>	<b>420,00</b>
<b>EMPRESAS COM ATÉ OITO EMPREGADOS</b>	<b>670,00</b>
<b>EMPRESAS COM ATÉ DEZ EMPREGADOS</b>	<b>730,00</b>
<b>EMPRESAS COM ATÉ QUIZE EMPREGADOS</b>	<b>850,00</b>
<b>EMPRESAS COM ATÉ VINTE EMPREGADOS</b>	<b>1.150,00</b>
<b>EMPRESAS COM ATÉ TRINTA EMPREGADOS</b>	<b>1.750,00</b>
<b>EMPRESAS COM ATÉ CINQUENTA EMPREGADOS</b>	<b>2.000,00</b>
<b>ACIMA DE 50 EMPREGADOS</b>	<b>2.200,00</b>

§ 1º O atraso no recolhimento nos prazos previstos fica sujeito a multa de 2% (dois por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês. O não recolhimento implicará em cobrança judicial, com os acréscimos pertinentes.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – REVISÃO**

As partes signatárias, comprometem-se em, durante o primeiro semestre de vigência da presente à reunirem-se para avaliação e possível revisão no que couber, à época.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

##### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - OBRIGAÇÃO SINDICATO LABORAL**

O Sindicato Laboral deverá encaminhar ao Sindicato Patronal relatório bimestral constando as empresas que homologarem rescisões contratuais com cópia da Contribuição Confederativa Patronal quitada

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ACIDENTE DE TRABALHO - ESTABILIDADE E OBRIGAÇÕES**

O empregado acidentado terá estabilidade provisória de 12(doze) meses, a contar da alta medica, independente do tempo de afastamento do trabalho e de ter recebido auxilio doença acidentário:

Par. 1º - 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, mesmo que o empregado não tenha se afastado do trabalho.

Par. 2º - O empregador obriga-se a encaminhar cópia da CAT -Comunicação de Acidente de Trabalho, ao Sindicato dentro de 10(dez) dias da data da ocorrência do acidente (fundamentos art.22 §§1º e 2º da Lei nº 8.213/91 c/c/ art.25 item III do Decreto 3.048/99);

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - HORARIO DE REUNIÕES E BALANÇO**

As reuniões e ou/balanços programados pela empresa e que seja obrigatório o comparecimento do empregado, deverão ser realizadas durante a jornada de trabalho ou se fora desta, informado para tanto as Entidades Sindicais, mediante pagamento de horas extras.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA NA PRE DATA BASE**

O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo fundo de garantia por tempo de serviço -FGTS, conforme a Lei Federal nº 7.238 de 29/10/84.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA DA CONVENÇÃO COLETIVA**

O descumprimento de qualquer clausula da presente Convenção acarretará na multa ora estabelecida de 60% (sessenta por cento) do Piso Salarial vigente no mês que ocorrer o descumprimento por empregado. Em caso de reincidência será cobrado em dobro,

Parágrafo segundo: Fica convencionado que do referido valor será revertido 50% para os trabalhadores e 50% para o Sindicato Intermunicipal dos Empregados no Comércio Atacadista e Varejista do Município de Corumbá e Ladário/MS, para custear as despesas diversas, quando das Audiências de tais Ações de Cumprimento.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FÓRUM COMPETENTE**

Os litígios da presente Convenção , bem como as dúvidas e casos omissos inclusive às AÇÕES DE CUMPRIMENTO, terão como Fórum competente, a JUSTIÇA DO TRABALHO.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DISSÍDIO COLETIVO**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – DURAÇÃO**

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 conforme procedimento previsto no Artigo 615 CLT.

E, por estarem certos e contratados nas Cláusulas e Parágrafos da presente Convenção, que é considerada firme e valiosa para abranger por seus dispositivos, todos os Contratos de trabalho individuais dos componentes de Classe e Categoria na Base Territorial cita na cláusula segunda os representantes das partes contratantes assinam a presente.

Corumbá-MS, 23 de novembro de 2022.

ORLANDO TERREDOR PINTO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO ATACADISTA E VAREJISTA DO  
MUNICIPIO DE CORUMBA, ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

OTAVIO DE ARAUJO PHILBOIS  
VICE-PRESIDENTE  
FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO  
GROSSO DO SUL

OTAVIO DE ARAUJO PHILBOIS  
PRESIDENTE  
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CORUMBA