

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR068731/2021

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE NOVA ANDRADINA, ANAURILANDIA, BATAGUASSU, BATAYPORA E TAQUARUSSU, CNPJ n. 07.932.556/0001-65, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE NOVA ANDRADINA - SINCONOVA, CNPJ n. 08.237.524/0001-02, neste ato representado(a) por seu ;

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 ;

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 2021 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 **Anaurilândia/MS, Bataguassu/MS, Batayporã/MS, Nova Andradina/MS e Taquarussu/MS**.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos empregados no comércio em geral do município de Nova Andradina/MS, representados pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Nova Andradina/MS, Anaurilândia/MS, Bataguassu/MS, Batayporã/MS e Taquarussu/MS, terão reposição salarial em 1º/novembro/2021, data-base da categoria, em 11% (onze por cento), índice este aplicado sobre os salários vigentes em 31/10/2021;

§ 1º Serão compensados os reajustes concedidos à título de antecipação, salvo os decorrentes de promoção, equiparação salarial ou término de aprendizagem;

§ 2º Após os devidos cálculos, o resultado será arredondado para a unidade de R\$ imediatamente superior, assim como, nas antecipações ou reajustes que ocorreram.

§ 3º Para o período de 01.11.2022 a 31.10.2023, os valores serão negociados na primeira quinzena de outubro de 2022.

### **CLÁUSULA QUARTA - SALARIO NORMATIVO DA CATEGORIA**

Os salários dos Empregados no Comercio de Nova Andradina – MS, Anaurilândia/MS, Bataguassu/MS, Batayporã/MS e Taquarussu/MS, na base territorial deste Sindicato Laboral, terão reajuste salarial a partir de 1ª Novembro de 2021, conforme estabelecido nos parágrafos da presente clausula.

**Parágrafo Primeiro:** A partir de 01/11/2021, o piso salarial para o comércio em geral (garantia mínima) será de R\$ 1.314,00 (um mil, trezentos e quatorze reais), ressalvada os casos de jornada reduzida.

Parágrafo Segundo: A partir de 01/11/2021, o piso salarial para os operadores de caixa será de R\$. 1.350,00 (um mil, trezentos e cinquenta reais)

**Parágrafo Terceiro:** Para os empregados que recebem salário misto (fixo mais comissão) o salário fixo não poderá ser inferior ao Piso Salarial constante no Parágrafo Primeiro da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

Parágrafo quarto: Para o período de 01.11.2022 a 31.10.2023, os valores serão negociados na primeira quinzena de outubro de 2022.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALARIOS**

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, fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial na hipótese de atraso no pagamento até 20 (vinte) dias, e de 5% (cinco por cento) por dia de atraso no período subsequente, desde que não ultrapasse o valor do salário mensal Admitido o empregado para função de outro dispensado ou promovido, será garantido a es te, salário igual ao do empregado de maior salário na função, sem considerar as vantagens pessoais.

**Parágrafo Único:** Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao mais antigo na mesma função, respeitando assim a irredutibilidade salarial.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SEXTA - EXTORNO DE COMISSÕES, NOTAS PROMISSÓRIAS E CHEQUES**

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

**Parágrafo Único:** Ressalvada a hipótese do art. 7º da Lei nº 3.207/57, as empresas poderão efetuar descontos ou estornos de comissões de empregados, incidente sobre as mercadorias devolvidas pelo cliente após a efetivação das vendas, desde que comprovado o estorno da nota fiscal da venda.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - QUEBRA DE CAIXA**

Para os empregados que exercem a função de caixa ou serviço assemelhado terão gratificação de 10%(dez por cento), sobre o piso da categoria a título de quebra de caixa, com reflexos sobre o 13º salário, férias e verbas rescisórias.

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

### **13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA OITAVA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

**Parágrafo Primeiro:** O 13º salário poderá ser pago em duas parcelas nos seguintes prazos.  
A 1ª. (primeira) parcela até 30 de novembro de 2021;  
A 2ª parcela até 20 de dezembro de 2021.

**Parágrafo Segundo:** O empregado que optar em receber 50% (cinquenta por cento) do 13<sup>a</sup>. salário, quando do recebimento das férias, terá que comunicar a empresa impreterivelmente até a data de 31 de janeiro do ano correspondente.

**Parágrafo Terceiro:** O 13<sup>a</sup>. salário dos empregados que recebem remuneração variável, será calculada pela média mensal das variáveis dos últimos 12 (doze) meses, acrescidos, quando for o caso, de remuneração fixa do último mês.

**Parágrafo Quarto:** Para efeito de cálculo das médias, deverá também ser considerado (sem acréscimo de 1/3) o valor das férias que tenha sido gozada no período de 12 meses anteriores ao pagamento do 13<sup>a</sup>. Salário.

**Parágrafo Quinto:** Quando o pagamento se referir ao 13<sup>a</sup>. Salário devido do mês de dezembro, o último mês a ser considerado, será o próprio mês de dezembro;

**Parágrafo Sexto:** O pagamento do complemento do 13<sup>a</sup>, salário dos empregados que recebem remuneração variável a exemplo dos comissionados, terá que ser efetuado, impreterivelmente, até o 5<sup>a</sup>. (quinto) dia útil do mês e janeiro imediato.

## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA NONA - CONFERÊNCIA DE VALORES DE CAIXA

A conferência dos valores em caixa será realizado 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.

**Paragrafo Primeiro:** No decorrer do expediente a retirada de qualquer valor em caixa, por que quer que seja, terá que ser comprovada de alguma forma, no sentido de apurar responsabilidade;

**Paragrafo Segundo:** Qualquer valor inferior à R\$3,30 (três reais e trinta centavos), que estiver faltando no caixa, não será descontado do empregado, tendo em vista a dificuldade de troco existente;

**Paragrafo Terceiro:** Qualquer valor que for encontrado como sobra no caixa, ficará sob guarda e responsabilidade do empregador, não podendo ser descontado do empregado;

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

Todo trabalho noturno, aquele que for realizado entre as 22 horas de um dia e às 5 horas da manhã de outro, hora extra noturna, será calculada com um acréscimo de 20% (vinte por cento) de adicional noturno, sobre o valor do salário diurno.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

### DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FRACIONAMENTO REMUNERAÇÃO

**Parágrafo Primeiro:** Mediante a negociação individual o empregado e o empregador por escrito, poderão dividir o período de (férias) descanso por até três vezes no ano, sendo que pelo menos uma das parcelas precisa ter, no mínimo, 14 (quatorze) dias, as outras duas não poderão ser menores que 5 (cinco) dias cada uma.

**Paragrafo Segundo:**– 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 de férias, devendo ainda ser acrescida com o 1/3 constitucional.

**Parágrafo Terceiro:**– Para efeito dos cálculos das férias, deverá também ser considerado (sem acréscimo de 1/3) o valor das férias que tenha sido gozada no período de 12 meses anteriores ao período de gozo das férias atuais.

**Parágrafo Quarto:**– O início das férias coletivas ou individuais não poderá começar nos dias que antecedem feriados, repouso semanal remunerado.

**Parágrafo Quinto:** As férias dos empregados que recebem remuneração variável terão como base para pagamento, a média dos últimos 12 (doze) meses do ano base ao pagamento das férias.

**Parágrafo Sexto:** Fica facultado ao empregado, mediante a negociação individual por escrito entre empregado e empregador, gozar suas férias no período coincidente com as férias escolares ou época do casamento, desde que faça tal comunicação à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

**Parágrafo Sétimo:** Será devido o pagamento das férias proporcionais indenizadas na rescisão de contrato de trabalho independentemente da causa do afastamento, ressalvado nos casos de dispensa por justa causa, desde que o período aquisitivo corresponda à fração superior a 14 (quatorze) dias de trabalho, de acordo com o artigo 11 da Convenção nº 132 da OIT, regulamentada pelo Decreto nº 3.197, Dou de 06/10/1999.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA E HOMOLOGAÇÃO**

A assistência nas rescisões de contrato de trabalho dos empregados no Comércio de Nova Andradina/MS, desde que requerida pelo empregado, declarando sua vontade em documento expresso e contarem com 01 (um) ano ou mais de registro no emprego, poderá ser assistida pelo Sindicato Laboral, Delegacias Sindical, com data e horário agendado antecipadamente pelo empregador e/ou seu preposto.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados que recebem remuneração variável a exemplo dos comissionistas, receberão para fins rescisórios a média dos últimos 12 meses do ano base.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento das verbas constantes do instrumento de Rescisão, ou recibo de quitação, deverá ser efetuado conforme determina o artigo 477, §6º da CLT, no prazo de 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRAZO E LOCAL PARA HOMOLOGAÇÃO**

A assistência nas rescisões de contrato de trabalho dos empregados no Comércio de Nova Andradina/MS, desde que requerida pelo empregado, declarando sua vontade em documento expresso e contarem com 01 (um) ano ou mais de registro no emprego, poderá ser assistida pelo Sindicato Laboral, Delegacias Sindical, com data e horário agendado antecipadamente pelo empregador e/ou seu preposto.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados que recebem remuneração variável a exemplo dos comissionistas, receberão para fins rescisórios a média dos últimos 12 meses do ano base.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento das verbas constantes do instrumento de Rescisão, ou recibo de quitação, deverá ser efetuado conforme determina o artigo 477, §6º da CLT, no prazo de 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOCUMENTOS EXIGIDOS NA ASSISTÊNCIA RESCISÃO CONTRATUAL**

No ato da homologação do contrato de trabalho, a empresa deverá comunicar a dispensa aos órgãos competentes e apresentar os seguintes documentos:

- a) As 2 (duas) últimas GFIP devidamente quitadas e com saldo atualizado do FGTS;
  - b) A guia de recolhimento GRRF devidamente quitada, quando dispensa sem justa causa.
  - c) Extrato analítico do FGTS com saldo atualizado;
  - d) Ficha ou livro de registro de empregados devidamente atualizados;
  - e) Tremo de rescisão de contrato de trabalho em 05 (cinco) vias;
  - f) CTPS, com as devidas anotações e baixa;
  - g) Carta preposto, quando da ausência do empregador;
  - h) Aviso prévio em 03 (três) vias;
  - i) Quando empregado for menor, deverá estar acompanhado do representante legal, pai ou mãe;
  - j) Atestado demissional, por médico credenciado (NR 7, da Portaria nº 3.214/78);
  - k) Formulário PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário, (caso necessário);
  - l) Quitação das verbas rescisórias será efetuada conforme o art. 477, § 4º da CLT, ou seja, através de cheque visado ou em espécie no ato da homologação, bem como, poderá ser efetuado através de depósito em dinheiro na conta do trabalhador, transferência bancária, transferência eletrônica, mediante a apresentação do comprovante bancária.
  - m) O empregador deverá comunicar o empregado por escrito o dia e hora em que será efetuada a homologação neste Sindicato. Caso tenha sido solicitado e autorizado pelo empregado. Em caso de atraso por ambas as partes por mais de 01 (uma) hora, serão consideradas como ausentes;
  - n) Comprovante de conectividade social, informando o desligamento do empregado, quando da demissão sem justa causa.
- o quando a remuneração for variável, a empresa fica obrigada a transcrever no verso da rescisão ou em demonstrativos a parte, os valores de salários (comissões, horas extras, prêmios, adicionais e outras vantagens) para conferência da média salarial.
- p) apresentação das contribuições quitadas devidas as entidades dos trabalhadores e patronais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CARTA DE APRESENTAÇÃO**

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

#### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO**

Qualquer empregado que no curso do aviso prévio, obtiver novo emprego e provar esta situação por escrito através de declaração de 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 (Sumula 276 TST).

**Parágrafo Primeiro:** Quando o aviso prévio for dado pelo empregado e este comprovar o novo emprego, o mesmo só será dispensado pelo empregador do cumprimento e/ou pagamento do respectivo aviso se o empregado já tiver cumprido no mínimo 15 (quinze) dias do aviso prévio, desde a data de seu pedido de demissão.

**Parágrafo Segundo:** Nos termos da Lei n. 12.506/2011, em caso de pedido de demissão do empregado havendo o desconto do aviso prévio, este será no máximo de 30 (trinta) dias;

**Parágrafo Terceiro:** O empregador que dispensar o empregado do cumprimento do aviso prévio terá de fazer constar tal ocorrência no referido aviso;

**Parágrafo Quarto:** 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.

**Parágrafo Quinto:** Quando o empregado for notificado do Aviso Prévio Trabalhado, o período do aviso, sendo que a contagem passa a ser a partir do dia seguinte após a data da notificação;

**Parágrafo Sexto :** Durante a vigência do aviso prévio, fica vedado a transferência do local de trabalho para outra municipalidade sob pena de rescisão imediata, respondendo o empregador pelo restante do pagamento do aviso;

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

### **NORMAS DISCIPLINARES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - USO DE APARELHO CELULAR E OUTROS APARELHOS ELETRONICOS**

Com finalidade de garantir a segurança e a saúde do trabalhador, além do cumprimento regular de suas atividades laborais, fica proibido durante o horário de trabalho o uso de telefones celulares, smartphones, tablet ou dispositivos similares, salvo para exercício do próprio trabalho ou extrema necessidade de comunicação, com o prévio aviso ao superior imediato.

### **ESTABILIDADE GERAL**

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

Os empregadores garantirão emprego dos empregados em idade de prestação de serviço militar, desde a data da convocação até 30 dias após a liberação.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE AUXILIO DOENÇA**

Fica assegurada estabilidade no emprego, ao empregado que tenha auferido auxílio doença previdenciário (a partir do 16º dia) , por período igual ao seu afastamento, limitado ao prazo de 90 (noventa) dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE GESTANTE/MÃE**

Será assegurada à comerciária GESTANTE a estabilidade provisória no emprego, à partir da concepção da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos do Inciso IIB, Artigo 10º do ato das Disposições transitórias da Constituição Federal.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE ACIDENTE**

O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213 de 24/07/1991.

§ Único. O empregador obriga-se a encaminhar cópia da CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho, ao Sindicato Laboral no prazo de 15 (quinze) dias da data da ocorrência do acidente (fundamentos art. 22, §§ 1º, 2º, da Lei nº 8.213/91, c/c artigo 25 item III do Decreto nº 3.048/99).

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - APOSENTADORIA**

Os empregados com mais de 10 (dez) anos de atividade na empresa, têm assegurado estabilidade no emprego nos últimos 12 (doze) meses que antecedem a aposentadoria, ficando assegurada à percepção do salário correspondente.

**Parágrafo Único:** Para os empregados na mesma empresa, com mais de 15 (quinze) anos de trabalho, a estabilidade vigorará nos 18 (dezoito) meses que antecedem a aposentadoria.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CURSOS REUNIÕES**

Fica estabelecido que qualquer reunião ou curso quando do acompanhamento obrigatório do empregado, promovido pelo empregador, deverá ser feito durante o horário normal de trabalho. Se fora do horário normal, mediante pagamento de horas extras.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTÁGIOS**

As empresas não deverão obstar seus empregados estudantes de participar de estágios que venham a ser realizados nos cursos em que estão matriculados em horários designados pelo estabelecimento de ensino.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTUDANTES DAS PROVAS ESCOLARES**

**Parágrafo Primeiro:** Mediante comunicação prévia de 48 (quarenta e oito) horas, serão abonadas as horas de ausência do serviço, dos empregados que estiverem realizando provas escolares, quer sejam exames supletivos, ENEM e/ou vestibulares, durante o horário das referidas provas, desde que comprove em até 72 (setenta e duas) horas após.

**Parágrafo Segundo:** As empresas não poderão obter seus empregados estudantes no horário do curso concluído a participarem de estágio, mesmo que venham coincidir com o horário de trabalho.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ENTREGA DE DOCUMENTOS E PAGAMENTOS SALARIOS**

As carteiras de trabalho serão anotadas e devolvidas aos empregados, mediante recibo até 48 (quarenta e oito) horas após sua admissão no emprego, e nelas serão registradas sua função, remuneração e os percentuais de comissão eventualmente pagos.

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

**Parágrafo Primeiro:** Qualquer documento solicitado pelo empregador ou entregue pelo empregado de qualquer natureza, deverá ser recebido mediante comprovante de entrega (recibo).

**Parágrafo Segundo:** É obrigatória a entrega de cópia do contrato de trabalho aos empregados, quando admitidos, em caráter de experiência.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas deverão solicitar aos seus empregados, tanto para casa dos (as) como solteiros (as), a certidão de nascimento de filhos que tenham ou venham a ter durante o vínculo empregatício.

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

### **DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADOS NOS ESTABELECIMENTOS DE GENEROS ALIMENTÍCIOS**

Os empregados nos estabelecimentos do comércio varejista de gêneros alimentícios terão horários de trabalho na forma da legislação aplicada ao ramo de atividade da empresa, respeitada as limitações de horários que a legislação e as demais condições que o presente instrumento coletivo estabelece.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO EM HORARIOS ESPECIAIS**

Ressalvando-se o que dispuser a Legislação Municipal as empresas do comércio de Nova Andradina/MS, Anaurilândia/MS, Bataguassu/MS Batayporã/MS e Taquarussu/MS, na base territorial do sindicato dos empregados, que optarem em abrirem seus estabelecimentos no Horário Especial no mês de dezembro/2021, deverão seguir os seguintes horários:

- a) Dia 18.12.2021 (sábado) até as 17:00 horas
- b) De 20/12/2021 a 23/12/2021 até as 22:00 horas;
- c) Dias 24 .12.2021 até as 17:00 horas;

§ 1º Os empregadores deverão recorrer ao sistema de revezamento de seus empregados, para que seja respeitada a determinação do Artigo 59 da CLT, que proíbe o trabalho extraordinário superior à 2h (duas) horas diárias;

§ 2º As empresas que optarem em abrirem seus estabelecimentos no horário especial acima descrito, deverão compensar as horas extras laboradas, e quanto as horas excedentes deverão efetuar o pagamento na folha de pagamento do mês de Janeiro/2022, caso optarem compensa-las, deverão fazer no período estabelecido por Lei.

§ 3º Fica determinado que empregador deverá encaminhar ao Sindicato Laboral e Patronal, com antecedência de 05 (cinco) dias a relação dos nomes dos empregados que irão trabalhar em seus estabelecimentos no Horário Especial do mês de dezembro/2021, bem como seus respectivos acordos.

§ 4º: As empresas do município de Nova Andradina – MS, Anaurilândia/MS, Bataguassu/MS, Batayporã/MS e Taquarussu/MS, que optar em funcionar seus estabelecimentos no Horário Especial do mês de Dezembro/2021. Deverão estar em dia com as contribuições sindicais e confederativas.

§5º Os horários para o mês de dezembro de 2022, serão adaptados em mesa redonda a ser realizada na primeira quinzena de outubro de 2022.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FERIADOS**

Fica proibido o trabalho nos Feriados de Ano Novo, 1º de maio e Natal, nos demais feriados e domingos o trabalho será permitido mediante Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre os Sindicatos Laboral e Patronal, devendo as respectivas horas serem anotadas no espelho de ponto, e ficar a disposição do sindicato laboral para análise a qualquer tempo.

§ 1º: As empresas do município de Nova Andradina – MS, Anaurilândia/MS, Bataguassu/MS, Batayporã/MS e Taquarussu/MS, que optar em funcionar seus estabelecimentos em feriados ou (jornadas não rotineiras). O empregador poderá abrir seus estabelecimentos mediante ao pagamento no valor de R\$ 100,00 (cem reais) o dia trabalhado, sem direito a folga, ou caso opte, poderá o empregador abrir seus estabelecimentos com pagamento de R\$60,00(sessenta reais) o dia trabalhado e mais uma (1) uma folga em concordância com termo da lei.

§ 2º: Fica determinado que empregador deverá encaminhar ao Sindicato Laboral e Patronal, com antecedência de 05 (cinco) dias a relação dos nomes dos empregados que irão trabalhar nos dias dos feriados, bem como seus respectivos acordos.

§ 3º: As empresas do município de Nova Andradina – MS, Anaurilândia/MS, Bataguassu/MS, Batayporã/MS e Taquarussu/MS, que optar em funcionar seus estabelecimentos em feriados ou jornadas não enquadradas na legislação, deverão buscar nos Sindicatos Laboral e Patronal, que

estarão estabelecendo os horários para funcionamento do comércio. Observando que estas empresas deverão estar em dia com as contribuições sindicais e confederativas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 de implantação, forma de compensação, setores envolvidos e o prazo de aplicação da modalidade. Caberá os Sindicatos dos Empregados, através de seus representantes as explicações e esclarecimentos das dúvidas porventura existentes junto aos empregados, devendo a empresa proporcionar as condições para a realização da reunião com estes, quando será deliberado sobre a conveniência ou não da implantação. § Único. As jornadas não poderão exceder a 10h00min diárias, conforme preceitua a Lei n.º 9.601/98. As horas a serem compensadas constarão nos recibos de pagamentos e, na deliberação da entidade dos trabalhadores com os empregadores e empregados serão estabelecidas condições a serem cumpridas e entre estas constarão obrigatoriamente além da forma de compensação, os percentuais de pagamento das horas porventura não compensadas.

### **DESCANSO SEMANAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO COMISSIONADO**

O empregado comissionado terá calculado apenas o adicional do repouso semanal remunerado, pelos dias úteis trabalhados no mês, não havendo a integração percentagens, gorjetas e prêmios.

Aos empregados que recebem remuneração variável a exemplo dos comissionados, estes terão sua remuneração da seguinte forma.

Parágrafo Primeiro: Fica assegurado aos comerciários comissionados o pagamento de adicional das horas extras efetivamente trabalhadas com base na remuneração do mês, ou seja, após apurar o valor total da remuneração (comissão + DSR sobre as comissões, gratificações e/ou prêmios) usa-se o divisor as horas trabalhadas no mês (extras e normais) 220 acrescido dos percentuais de que se trata o "Caput" da cláusula décima.

Parágrafo Segundo: O empregado comissionado terá calculado o repouso semanal remunerado, dividindo-se as variáveis (comissões, horas extras ou produção), pelo número de dias úteis trabalhados no mês, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados do mesmo mês.

### **FALTAS**

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

Fica estabelecido o abono de faltas a mãe ou pai comerciário em caso de necessidade de acompanhar a consulta médica de seu filho com até doze anos, ou inválido de qualquer idade, mediante comprovação por declaração médica.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SAQUE PIS**

É assegurado ao empregado o recebimento do salário do dia em que tiver de se afastar para recebimento do PIS, ressalvado as empresas que fazem o crédito diretamente ao empregado.

### **FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **LICENÇA REMUNERADA**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CASAMENTO**

No caso de casamento do empregado, terá ele direito a licença remunerada de 03(três) dias úteis;

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

As empresas abrangidas pela presente convenção deverão cumprir as Normas Regulamentadoras a seguir, de acordo com a Portaria nº 3.214, de 08 de Junho de 1.978, num prazo razoável na vigência da presente CCT:

Manter assentos nos locais de trabalho como forma de prevenção a fadiga e varizes, conforme determina a NR-17;

O estabelecimento novo antes de iniciar suas atividades, solicitará a aprovação de suas instalações junto ao Órgão Regional do MTE. O Órgão do MTE, após realizar a inspeção prévia emitirá o certificado de aprovação, conforme determina a NR-2;

Quando os serviços forem realizados em condições insalubres e que necessitem de equipamentos de proteção individual e coletivos, tais como, aqueles realizados em depósitos de cargas pesadas, almoxarifados em idênticas situações, em câmaras frias e ainda outros definidos nas normas regulamentadas sobre a espécie, comprometem-se os empregadores a fornecerem gratuitamente todo o equipamento de proteção individual ou coletivo (EPI e EPC), exigido pelas referidas NRs.

**§ único:** A empresa remunerará seus empregados que, estão expostos a agentes insalubres, com o adicional de insalubridade em percentual conforme estabelecido em levantamento ambiental (LAUDO TECNICO) sobre o valor do piso da categoria nos termos da Cláusula Terceira e Parágrafos.

d) Manter sanitário masculino e feminino, quando da utilização da mão-de-obra de ambos os sexos, bem como as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, conforme determina as NRs 18 e 24;

e) Manter a sinalização de segurança nos locais de trabalho, a fim de evitar acidentes, conforme determina a NR-26.

f) As empresas que utilizarem caldeira em suas atividades, tais como: recapagem e ressolagem de pneus ou similares, deverão verificar se a mesma mantém especificados todos os itens, conforme determina a NR-13, da Portaria nº 3.214 de 08 de Junho de 1978.

g) 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 1978.

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

i) As empresas deverão obedecer as normas de utilização de equipamentos de proteção coletiva e individuais (EPis e EPCs), ou ferramentas de acordo com as especificações contidas na NR-17, da Portaria nº 3.214 de 08 de Junho de 1978.

j) 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 1978.

k) As empresas deverão manter as mínimas condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, conforme determina a NR-24, da Portaria nº 3.214 de 08 de Junho de 1978.

l) As empresas deverão manter atualizados os atestados médicos admissionais, periódico e demissional, com os custos pela mesma, conforme determina NR-7, da Portaria nº 3.214 de 08 de Junho de 1978.

**§ Único:** As empresas deverão manter o Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP, atualizado, e quando da demissão do empregado independentemente do tempo de serviço na empresa, devendo ser entregue 1 (uma) via para o empregado, conforme Instrução Normativa nº 84, publicada no DOU de 23/12/2002

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES**

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que exigirem o uso de uniformes ou vestimentas especiais deverão fornecê-los gratuitamente a seus empregados, os quais ficarão obrigados a zelar pelos mesmos, obedecendo ao regulamento da empresa, quanto ao uso e conservação dos mesmos.

**Parágrafo Segundo:** As empresas poderão quando necessário se assim o fizer, colocar logo dos parceiros nos uniformes de seus empregados.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CIPA**

Concede-se a garantia de emprego até 1(um) ano após o término do mandato, aos eleitos membros da CIPA.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COLOCAÇÃO AVISOS NOS LOCAIS DE TRABALHO**

Fica assegurado o acesso dos dirigentes Sindicais nos locais de trabalho das empresas abrangidas pela presente convenção para desempenho de suas funções, colocações de avisos, Convenções ou qualquer outro informativo sobre legislação trabalhista e previdenciária, vedada a divulgação de matéria político-partidária.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LIBERAÇÃO E AFASTAMENTO DIRIGENTE SINDICAL**

Nenhuma empresa poderá impedir o afastamento do empregado dirigente sindical, para exercício de seu mandato, quando este for solicitado em definitivo ou temporariamente, sem ônus para a empresa. Os dirigentes sindicais de entidades laborais, serão liberados para comparecimento em assembleias, seminários, congressos, reuniões ou outras atividades sindicais, sem ônus algum para o empregador, ficando a cargo do Sindicato Laboral as despesas com viagens e hospedagem dos dirigentes sindicais, até 12 (doze) 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIRIGENTE SINDICAL - INFORMAÇÕES DE REAJUSTES SALARIAIS**

As empresas que tenham como empregado algum dirigente sindical afastado a serviço da entidade sindical da categoria, ficam obrigadas a dar ciência ao mesmo, por escrito, quando da ocorrência tempestiva ou intempestiva dos aumentos salariais, no prazo de 30 (trinta) dias.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas deverão encaminhar a este 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.

§ 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 TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVA LABORAL

A Contribuição Assistencial/Confederativa dos integrantes da categoria, sindicalizados, abrangidos pela presente C.C.T. (art. 8º da Constituição Federal Item III e IV e art. 462 e 513, Letra "e" da CLT) será descontada, mediante ciência do empregado, pelo empregador, a favor do Sindicato dos empregados no comércio de Nova Andradina, em folha de pagamento a razão de 3,5 % (três e meio por cento), do salário remuneração do empregado nos meses de novembro de 2021, março de 2022, Junho de 2022, novembro de 2022, março de 2023 e junho de 2023.

§ Único. O recolhimento da Contribuição Confederativa constante no "Caput" da presente Cláusula deverá ser efetuado até o dia 10(dez) do mês subsequente ao desconto, em guias fornecidas por este Sindicato sem nenhum ônus para o empregador. A falta de recolhimento pela empresa nos prazos previstos acarretará multa de 2,0 % (dois por cento) ao mês de atraso, juros de 1,0 % (um por cento) ao mês, além da atualização pela SELIC, multa e juros que serão aplicados sobre os valores corrigidos.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas representadas e abrangidas por essa convenção na base territorial de Nova Andradina, recolherão taxa a título de contribuição assistencial/confederativa patronal, ( nos termos do artigo 8º da Constituição Federal e artigo 513 letra "e" da CLT) , devidamente aprovada em Assembleia Geral da Categoria em 30.11.2021, em impresso fornecido pelo Sindicato do Comércio Varejista de Nova Andradina, por duas vezes ao ano, nos meses de maio e setembro até dia 30.05.2022, 30.09.2022, 30.05.2023 e 30.09.2023, conforme tabela abaixo:

Empresas sem funcionários	R\$. 100,40
Empresas de 01 à 05 funcionários	R\$ 165,65
Empresas de 06 à 30 funcionários	R\$ 331,50
Empresas de 31 à 70 funcionários	R\$ 649,11
Empresas de 71 á 100 funcionários	R\$ 996,50
Empresas acima de 100 funcionários	R\$ 1.083,00

Parágrafo Único: 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CÓPIA DE GUIAS

As empresas abrangidas pelo presente instrumento ficam obrigadas a apresentarem a cópia da guia de quitação das contribuições obrigatórias e, no caso do sindicato dos empregados, a quitação do

recolhimento dos valores descontados. As referidas cópias de comprovação deverão ser apresentadas no prazo de 15 dias após os prazos previstos para pagamento neste instrumento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIVULGAÇÃO CCT**

Os empregadores se comprometem dar ciência do teor da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a todos seus empregados.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ENCAMINHAMENTO GUIA FGTS**

As empresas deverão encaminhar a entidade laboral (Sindicato dos empregados no comércio de Nova Andradina), cópia da Guia de Recolhimento do FGTS, acompanhado da relação de empregados, até 15(quinze) dias após o pagamento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ENCAMINHAMENTO GUIA GPS**

As empresas deverão encaminhar à entidade laboral (Sindicato dos empregados no comércio de Nova Andradina), cópia da guia de recolhimento da Previdência Social - GPS, até o dia 10(dez) do mês subsequente, conforme determina o artigo 225, inciso V, do Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1.999.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE DÉBITO**

O Sindicato Laboral Comunicará a empresa sobre débitos porventura existentes de assistência de saúde social, prestado ao associado pertencente ao quadro funcional da empresa, ficando esta obrigada a comunicar antecipadamente a entidade obreira, sobre a ocorrência de demissão de empregados que estejam gozando o citado benefício.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PLANO DE ASSISTENCIA ODONTOLÓGICA**

##### **CONVÊNIO PARA ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

As empresas deverão contratar Plano de Assistência Odontológica para os seus empregados, com desconto do valor integral deste serviço em folha de pagamento, no valor de R\$ 21,52 (vinte e um reais e cinquenta e dois centavos) mensal, por empregado, sendo que os valores serão repassados diretamente para a operadora conveniada com os Sindicatos Convenientes, UNIMED ODONTO, as coberturas deverão ser amplas, em todo o território nacional para todos os procedimentos, definidos no contrato.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - O empregado poderá recusar a adesão, mediante preenchimento do Termo de Recusa disponibilizado pela operadora do plano odontológico.

**PARAGRAFO SEGUNDO** - Os Empregados poderão estender o Plano de Assistência Odontológica para os seus dependentes, mediante solicitação e autorização expressa do desconto do mesmo valor mensal de R\$ 21,52 (vinte e um reais e cinquenta e dois centavos), por dependente.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O valor da mensalidade de que tratam o "caput" e o parágrafo terceiro, poderão ser reajustados para o período de 01.11.2022 a 31.10.2023, em valor que será definido na primeira quinzena do mês de outubro de 2022.

*Rol Ampliado + Complementares de Prótese*

Plano com cobertura nacional para todos os procedimentos cobertos, sem taxa de adesão, sem carência, sem coparticipação, e extensivo aos dependentes com mesmo valor do titular, cobertura completa do **Rol Ampliado + Complementares de Prótese**, em todas as especialidades como cirurgia, endodontia, dentística, periodontia, odontopediatria, diagnóstico e radiologia.

Principais coberturas: Urgências (Curativos, reparos e alívio da dor), Cirurgias (Extrações simples e tratamentos cirúrgicos da região buco-maxilo-facial em consultório), Dentística (Restaurações), Diagnóstico (Consulta Inicial), Endodontia (Tratamento de Canal), Odontopediatria (Tratamento para crianças até 14 anos), Periodontia (Tratamento da Gengiva), Prevenção (Orientação, polimento e aplicação de flúor e selantes), Prótese (Coroa provisória e total - metálica e cerômero para dentes anteriores; Núcleo metálico fundido; Coroa provisória e demais procedimentos garantidos pelo Rol ANS).

Radiologia: Panorâmica especial para ATM, Radiografia Panorâmica de mandíbula/maxila (Ortopantomografia) com traçado cefalométrico, Técnica de localização radiográfica, Telerradiografia, Telerradiografia com traçado cefalométrico.

Complementar de prótese: Coroa 3/4 ou 4/5, Coroa total em cerômero (dentes posteriores), Coroa total metalo plástica – cerômero, Coroa total metalo plástica - resina acrílica, Faceta em cerômero, Provisório para faceta, Provisório para inlay/onlay (cerômero), Restauração em cerômero (onlay e inlay), Restauração em resina (indireta) – (onlay e inlay).

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

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

**Parágrafo Primeiro** – A prestação do plano Benefício Social Familiar iniciará **a partir de 01/02/2022** 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 expresse consentimento das entidades convenentes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/02/2022**, o valor **total de R\$ 23,36 (vinte e três reais e trinta e seis centavos)**, 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, respondendo o empregador, 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** – Os valores porventura não contribuídos pelo empregador serão devidos e passíveis de cobrança judicial e/ou extrajudicial, acrescidos de multa, juros e 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, 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** – 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.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA EMPREGADORES, TRABALHADORES E ENTIDADES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, COM O INTUITO DE BANCARIZAR A FAMÍLIA DO BENEFICIÁRIO, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS E FACILITANDO A UTILIZAÇÃO DESTES BENEFÍCIO.

BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO CARTÃO DE DESCONTOS EM REDES CREDENCIADAS, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR
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	5X	R\$ 500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, O QUAL PODERÁ SER USADO POSTERIORMENTE PELO TRABALHADOR, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS. TAL BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DO MESMO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	5X	R\$ 170,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA

			OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DA FAMÍLIA, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/ TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTES BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 3.500,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDÊNCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO 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.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO

CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES, FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO CONSULTA MÉDICA ONLINE COM UM CLÍNICO GERAL SEM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. FICARÃO DISPONÍVEIS ATÉ 5 CONSULTAS PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO. FICA TAMBÉM DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA A REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
------------------------	-----	--

<b>BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS</b>		
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>FORMA DE PRESTAÇÃO</b>	<b>DESCRIÇÃO</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, DEMISSIOAIS, 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;

		<p>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</p> <p>DE GESTÃO ON-LINE, ACESSO À REDE NACIONAL DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS CREDENCIADOS.</p>
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 SEGUNDA - DISSÍDIO COLETIVO DE TRABALHO**

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 TERCEIRA - DESCUMPRIMENTO DAS CLAUSULAS DO INSTRUMENTO COLETIVO**

O descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, acarretará multa ao empregador, ora estabelecida em 35% (trinta e cinco por cento) do piso salarial desta Convenção Coletiva vigente no mês por funcionário, no qual será dividido este valor em 50% para o empregado prejudicado, 50% para o Sindicato Laboral. Em caso de reincidência será cobrado em dobro. A multa será paga à entidade sindical laboral, a qual repassará em 50% para o empregado prejudicado, 50% para o Sindicato Laboral para custeio de Ações de Cumprimento, Ações de Cobranças e/ou Trabalhista, ficando autorizada ainda, pela categoria a promover a devida cobrança judicial ou amigavelmente.

### **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - REVISÃO DA CCT**

As partes signatárias estabelecerão em mesa redonda, na primeira quinzena do mês de outubro de 2022, para definirem as cláusulas econômicas para 2022.2023, dos horários especiais do mês de dezembro de 2022, valores do custo de benefícios de tratam as cláusulas quadragésima e quadragésima primeira, e autorização das assembleias das partes (empregados e empregadores), quanto às contribuições assistenciais para 2022.2023.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - VALIDADE E FORO**

A presente Convenção terá prazo de vigência de 01 (um) ano, com início em 01/11/2021 e término em 31/10/2023, podendo ser prorrogada, revisada, denunciada ou revogada, conforme procedimento previsto no Artigo 615 da CLT.

Por estarem certos e contratados nas cláusulas e condições da Convenção, que é considerada firme e valiosa para abranger seus dispositivos todos os contratos de trabalho dos integrantes da categoria, na base territorial do Sindicato dos Empregados no Comércio de Nova Andradina - MS e todos os contratos sociais de trabalho dos representados pelos Sindicato do Comércio Varejista de Nova

Andradina e Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de MS, as partes contratantes assinam a presente em 03 (três) vias de igual teor e para um só fim.

Nova Andradina, 09 de dezembro de 2021.

MARIA APARECIDA MARTINS  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE NOVA ANDRADINA, ANAURILANDIA,  
BATAGUASSU, BATAYPORA E TAQUARUSSU

ANTONIO MARCOS DALAVALÉ  
PRESIDENTE  
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE NOVA ANDRADINA - SINCONOVA

ANTONIO MARCOS DALAVALÉ  
DIRETOR  
FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO  
GROSSO DO SUL