

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MS000018/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/01/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR072060/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.203850/2024-85
DATA DO PROTOCOLO: 22/01/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

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

E

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

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

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 2023 a 31 de outubro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O **Salário normativo** (piso salarial) dos empregados no comércio e serviços Eldorado/MS, Iguatemi/MS, Itaquiraí/MS, Mundo Novo/MS, Naviraí/MS e Sete Quedas/MS, a partir de **01/11/2023**, será de:

R\$ 1.570,00 para empregados em geral;

R\$ 1.450,00 para Copeira e Zeladora

R\$ 1.320,00 para Office Boy e Pacoteiro (Salário Mínimo vigente).

R\$ 1.570,00 para Moto entregador + Periculosidade de 30% Lei nº 12.997.

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

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

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

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - ÍNDICE DE REAJUSTE

Os salários dos empregados no Comércio de Naviraí/MS, Eldorado/MS, Iguatemi/MS, Itaquiraí/MS; Mundo Novo/MS e Sete Quedas/MS, serão corrigidos em 01/11/2023, data base da categoria em 7,7% (sete, sete por cento), índice este que será aplicado sobre os demais.

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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros 13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA - PRAZO

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CÁLCULO - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

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

CLÁUSULA DÉCIMA 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.

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

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 porventura 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 senão acordado em contrato de trabalho a efetuar cobrança, o mesmo receberá comissões por esse serviço no mesmo percentual de comissão do cobrador, ou na falta deste, no mesmo percentual recebido pelas vendas.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADMISSÃO DE EMPREGADO PARA FUNÇÃO DE OUTRO DISPENSADO

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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO - DATA BASE

Fica assegurada indenização de um salário remuneração ao empregado que vier ser dispensado pela empresa no período de 30 (trinta) dias que antecedem a data base da categoria quando da demissão sem justa causa, de conformidade com os termos do art. 9º das Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL PARA FINS RESCISÓRIOS

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRAZOS PARA PAGAMENTO DA RESCISÃO

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

a) Até o 10º.(décimo) dia contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do Aviso Prévio, indenização do mesmo ou ausência do mesmo, dispensa de seu cumprimento.

b) Quando o 10º.(décimo) dia coincidir com Sábado, Domingo ou Feriado, o acerto deverá ser antecipado para

o último dia útil anterior ao Décimo dia.

PAR. ÚNICO. A inobservância do disposto na presente cláusula, sujeitará o infrator ao pagamento de multa em favor do empregado em valor equivalente à sua remuneração, multa e saldo rescisório devidamente corrigidos pelo índice da variação da taxa Selic, salvo quando comprovadamente o empregado der causa à 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 ao empregador; o empregado obtendo nova contratação, 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 de ensino 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 deixe 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 o qual o mesmo foi contratado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTOS DE CHEQUES E NOTAS PROMISSÓRIAS

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GESTANTE

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

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ACIDENTE DE TRABALHO

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

do acidente.

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

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATRASO DO EMPREGADO

No caso de o empregado chegar atrasado, ressalvado a tolerância prevista em lei, será tomado o procedimento previsto na Súmula 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 Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA NORMAL

A jornada normal dos empregados no comércio será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ressalvadas as jornadas de 6(seis) horas diárias prevista em Lei;

PAR. 1º. A jornada de trabalho dos empregados no comércio varejista e atacadista será das 8:00 as 18:00 horas de segunda à sexta-feira e no sábado das 8:00 as 13:00 horas. Caso queira estender o horário deverá fazer acordo com o sindicato laboral e patronal.

PAR. 2º. Quando as empresas tiverem interesse em estender a jornada de trabalho de segunda a sábado, deverão procurar o sindicato laboral para fazer acordo.

PAR. 3º. As empresas do comércio de gêneros alimentícios (Açougues, conveniências, mercados, supermercados, hipermercados, mercearias, minimercados), deverão procurar o sindicato para acordo coletivo para o labor aos domingos e feriados, respeitando-se a escala prevista em lei, sob pena do previsto na cláusula 54º da CCT 2023/2024, a favor deste, sem prejuízo das demais cominações legais.

a) A jornada de trabalho será das 7:00 às 20:00 horas de segunda a sábado.

b) O trabalho aos domingos, cujo horário de trabalho dos empregados estará compreendido das 7h às 13h, será pelo sistema denominado 3x1 (Três por um), ou seja, a cada 3 (três) domingos trabalhados, segue-se outro, necessariamente de descanso, independente do gênero.

c) Em relação aos feriados, cujo horário de trabalho dos empregados estará compreendido das 7h às 13h;

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

PAR. 5º. 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.

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 OS MUNICÍPIOS DE NAVIRAÍ, ITAQUIRAÍ, ELDORADO, IGUATEMI E SETE QUEDA

Em face às comemorações natalinas:

Dias 18, 19, 20 e 21/12/2023, de segunda a quinta feira das 8:00 às 20:00 horas;

Dia 22/12/2023, sexta feira das 08:00 às 21:00 horas;

Dia 23/12/2023, sábado até às 18:00 horas;

Com intervalo de 2:00 horas para almoço.

Dia 24/12/2023, domingo vésperas de Natal das 8:00 as 13:00 horas.

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

Dia 11/05/2024, véspera do dia das mães, das 8:00 às 18:00 horas;

Com intervalo de 2:00 horas para almoço.

Dia 10/08/2024, véspera do 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 não haverá expediente nos dias

26/12/2023;

02/01/2024;

Mais 2(duas) folgas a combinar.

IV - Em face a comemoração dos dias das crianças

Dia 11/10/2024 sexta-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 **13 de fevereiro de 2024 (terça feira de carnaval)**.

I - PARA O MUNICÍPIO DE MUNDO NOVO

Em face às comemorações natalinas:

Dia 22/12/2023, sexta feira das 08:00 às 18:00 horas;

Dia 23/12/2023, sábado até às 18:00 horas;

Com intervalo de 2:00 horas para almoço.

Dia 24/12/2023, domingo vésperas de Natal das 9:00 as 15:00 horas. -

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

Dia 11/05/2024, véspera do dia das mães, das 8:00 às 15:00 horas;

Com intervalo de 1:00 horas para almoço.

Dia 10/08/2024, véspera do dia dos pais, das 8:00 às 15:00 horas;

Com intervalo de 1:00 hora para almoço.

Como forma de compensação de prorrogação da jornada de trabalho no município de Mundo Novo, acordadas no item I não haverá expediente nos dias

26/12/2023;

02/01/2024;

Como forma de compensação de prorrogação da jornada de trabalho no município de Mundo Novo, acordadas no item II a empresa pagará horas extras aos seus colaboradores.

Em face a comemoração dos dias das crianças

Dia 11/10/2024 sexta-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 **13 de fevereiro de 2024 (terça feira de carnaval)**.

HORÁRIO AOS SÁBADOS - MUNICÍPIO DE NAVIRAÍ

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

Fica acordado entre as partes que o horário de funcionamento do comércio de Naviraí e o trabalho dos comerciários de Naviraí ocorrerão nos sábados correspondentes aos dias (04/11/2023), (09/12/2023), (06/01/2024), (10/02/2024), (09/03/2024), (06/04/2024) (08/06/2024), (06/07/2024), (05/10/2024); das 08:00 às 14:00 horas com revezamento de pessoal.

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO Fica facultado a empresas (lojas de acessórios, auto peças, 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, não será permitido labor dos trabalhadores, pois não haverá atividade ou trabalho nas empresas deste segmento, abrangidas por esta convenção:

11/11/2023 Aniversário da cidade de Naviraí

25/12/2023 Natal

01/01/2024 Ano Novo

13/05/2024 dia da Padroeira dos Municípios de Naviraí, Itaquiraí, Eldorado, Mundo Novo e Sete Quedas

08/12/2023 dia da Padroeira do Município de Iguatemi

30/05/2024 dia de Corpus Christi Feriado Municipal Lei nº 55/2020.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No dia 24 de dezembro de 2023, 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 SÚMULA 146/TST.

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, portanto não haverá labor.

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

Parágrafo Terceiro: As empresas do município de Naviraí/MS, Itaquiraí/MS, Eldorado/MS, Mundo Novo/MS, Iguatemi/MS e Sete Quedas/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 assistencial

c) Para não associados - estar devidamente regular com a contribuição assistencial do ano de 2023 para homologação até maio de 2024, após esse período apresentar as guias de recolhimento da contribuição assistencial de 2023 e 2024 para conferência e homologação do acordo, **mediante a taxa no valor de R\$150,00 por solicitação de acordo**, que poderá ser pago por boleto bancário, fornecido pelo sindicato, ou através de depósito em conta identificado, Banco Caixa Econômica Federal, c/c 366-7 ag. 0787 Op. 003 ou PIX: informando o CNPJ: 86.685.054/0001-53.

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

Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

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

Férias Coletivas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 - LICENÇA PARA ACOMPANHAR PAIS AO MÉDICO

Fica assegurado o direito à 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.

Licença não Remunerada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

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

Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ASSENTOS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - OBRIGATORIEDADE

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

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS: ADMISSIONAL, PERIÓDICO E DEMISSIONAL

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. .214, de 08 de junho de 1978.

Relações Sindicais Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ENTIDADE SINDICAL

Fica garantido à 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 SÉTIMA - 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.

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 OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

A contribuição assistencial de todos os integrantes da categoria abrangidos e beneficiados pela presente convenção coletiva de trabalho, será descontada pelo empregador a razão de R\$30,00 (trinta reais) em uma única parcela anual, em fevereiro de 2024, de cada empregado em folha de pagamento em favor do SECON-MS de acordo com a portaria do STF.

PAR. 1º. O recolhimento da **Contribuição assistencial** constante no "Caput" da presente Cláusula deverá ser efetuado até os dias: **20/03/2024. Através de depósito bancário via CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, AGÊNCIA 0787 CONTA CORRENTE 0079-0 OPERÇÃO 03, SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE NAVIRAÍ E REGIÃO ou PIX, chave CNPJ 15.555.022/0001-95.**

PAR. 2º. Após o pagamento a empresa deve enviar ao sindicato o comprovante de pagamento junto a relação nominal dos funcionários na sede do sindicato ou via e-mail: seconnavirai@gmail.com.

PAR. 3º. **O prazo de oposição será de 20 (vinte) dias uteis após o registro da convenção coletiva no MTE.** A carta de Oposição poderá ser entregue da seguinte forma:

- a) Na sede da entidade laboral, deverá ser entregue pessoalmente, de maneira individual juntamente com o documento de identificação, duas vias da carta de próprio punho, que será protocolado e devolvido uma via para que apresente no DP/RH da sua empresa; Sede do Sindicato Laboral, localizado na Rua Espírito Santo nº 407, centro – Naviraí MS.
- b) Entrega via correios deverá postar uma via de próprio punho e que seja remetida com aviso de recebimento -A.R. será o protocolo de entrega que deverá ser apresentado no RH/DP da sua empresa. Sendo

que será considerada a data de postagem nos correios o prazo estabelecido nesta cláusula.

c) No caso de admissão do empregado após o prazo limite de entrega da carta de oposição, este poderá exercer seu direito a oposição no prazo de 20 (vinte dias úteis do início do contrato de trabalho, seguindo os critérios adotados nesta cláusula. Para tanto, deverá anexar à Carta um documento probatório de sua admissão, podendo ser cópia simples da Carteira de Trabalho, Contrato de Trabalho ou Ficha de Registro Fornecida pela empresa.

d) NÃO SERÃO ACEITAS as cartas de oposição, que estiverem fora do prazo e dos horários estipulados, ou ainda entregue de outra forma como: via portadores, via cartório, por meios eletrônicos, de forma coletiva e as que estejam em desacordo com a cláusula desta norma coletiva.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - UTILIZAÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES

Esta contribuição é destinada, entre outras aplicações, aos serviços assistenciais, sociais, recreativos, administrativos 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 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas representadas e integrantes da categoria econômica na base territorial e

beneficiados pelo presente instrumento, recolherão a taxa a título de contribuição assistencial patronal, nos termos do artigo 8º da Constituição Federal, e letra “e” do artigo 513 da CLT, NOS TERMOS DA DECISÃO DO STF nº ARE 1018459 – TEMA 935/STF, devidamente aprovada em Assembleia Geral da categoria em 20.10.2023, e em impresso fornecido pelo Sindicato do Comércio Varejista de Naviraí, uma vez no ano, ou através de depósito em conta identificado, Banco Caixa Econômica Federal, C/C 366-7 ag. 0787 Op. 003 ou Pix: informando o CNPJ 86.685.054/0001-53 no dia 30.05.2023, conforme tabela abaixo:

MEI	75,00
EMPRESAS COM ATÉ UM EMPREGADO	100,00
EMPRESAS COM ATÉ 02 EMPREGADOS	200,00
EMPRESAS COM ATÉ 03 EMPREGADOS	270,00
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

EMPRESAS COM ATÉ 75 EMPREGADOS	2.200,00
EMPRESAS COM MAIS DE 75 EMPREGADOS	3.000,00

§ 1º O atraso no recolhimento no prazo previsto fica sujeito a multa de 2% (dois por cento) e juros de 1º (um por cento) ao mês. O não recolhimento implicará em cobrança.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL

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

Parágrafo Primeiro – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, 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.

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, **iniciando no mês da homologação desta, desde que a partir de 10/11/2023**, o valor **total de R\$25,00 (vinte e cinco reais)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. 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.

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 deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

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

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

Parágrafo Quinto – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. 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.

I – Fica acordado que as ações judiciais que envolvam esta cláusula, propostas pelas entidades, o corpo jurídico da gestora deverá ser habilitado nos autos por meio de instrumento de mandato ou substabelecimento, com poderes específicos de acompanhamento, ficando vedado a discussão de qualquer outra cláusula nestas ações.

II - Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou acordos referentes a esta cláusula deverão obrigatoriamente ser quitados através dos boletos disponibilizados pela gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita pelo recebedor.

III – Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, a mesma fica desobrigada ao pagamento das multas por descumprimento de CCT, vinculados à esta cláusula.

IV – Fica vedado o abono dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento do pagamento das multas por descumprimento de CCT.

-

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

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

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

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

Parágrafo Décimo – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

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

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando que a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratvidade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

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

Parágrafo Décimo Segundo – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos benefícios a serem disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia.

A íntegra do Manual de Orientação e Regras e **decisões judiciais em âmbito nacional**, que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links www.beneficiosocial.com.br e www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 550,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	6x	R\$ 800,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6X	R\$ 600,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA

			OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO FARMÁCIA PARA TODOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. COM INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
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 APOIO SOCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE,

		POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
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 CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
BENEFÍCIO CLUBE DE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO

DESCONTOS		ACESSO ATRAVÉS DE APLICATIVO À UMA REDE DE ESTABELECIMENTOS QUE POSSIBILITAM DESCONTOS EM LOJAS ON-LINE E FÍSICAS EM TODO O PAIS, COM OBJETIVO GERAR ECONOMIA E AUMENTAR A CAPACIDADE DE COMPRA DOS TRABALHADORES.
-----------	--	--

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 2.000,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL COM ENTREGA DO E-SOCIAL		SERÁ DISPONIBILIZADO À MATRIZ OU SEDE DA EMPRESA, SEM CUSTOS, O PCMSO, OS EXAMES CLÍNICOS - ASO (ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS, DEMISSIONAIS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO), SUPORTE AO SETOR JURÍDICO, MÉDICO RESPONSÁVEL, RELATÓRIO ANUAL NO MODELO E-SOCIAL, ENVIO DO ARQUIVO XML AO E-SOCIAL E ARQUIVAMENTO DA DOCUMENTAÇÃO POR 20 ANOS. OS DEMAIS SERVIÇOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS, ASSIM COMO OS EXAMES COMPLEMENTARES, PGR, LTCAT E OUTROS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MTE.
BENEFÍCIO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO

<p>CONECTA EMPRESA</p>		<p>SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.</p>
<p>BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS</p>	<p>SIM</p>	<p>SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.</p>
<p>BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL</p>	<p>SIM</p>	<p>SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS</p>
<p>BENEFÍCIO COMPRA DIRETA</p>	<p>SIM</p>	<p>SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.</p>
<p>BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO</p>	<p>SIM</p>	<p>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.</p>
<p>BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES</p>	<p>SIM</p>	<p>SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.</p>

Parágrafo Décimo Terceiro -A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros benefícios para redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custo mensal do benefício aqui praticado.

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% (setenta por cento) para o empregado prejudicado e 30% (trinta por cento) para o Sindicato, para custear despesas diversas, quando das Audiências de tais Ações de Cumprimento.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - NEGOCIAÇÃO - POLÍTICA SALARIAL

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

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LITÍGIOS

Os litígios da presente Convenção, bem como, as dúvidas e casos omissos, serão dirimidos 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 de 2022/2023.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PRAZO

A presente Convenção terá prazo de vigência de 01(um) ano, com início em 01.11.2023 e término em 31.10.2024, podendo ser prorrogada, revisada, denunciada ou revogada nos termos do Artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

}

SIDNEY RIBEIRO
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE NAVIRAI

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

DELMIRO BIDOIA JUNIOR
Presidente
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE NAVIRAI

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.