

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MS000454/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 14/12/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR064907/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46461.000322/2010-11  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/12/2010

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 Presidente, Sr(a). NILSON DE SOUZA;

E

SINDICATO DOS EMPREGADORES NO COMERCIO DE NOVA ANDRADINA - SINCONOVA, CNPJ n. 08.237.524/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SILVIO PAPACOSTA 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 1º de novembro de 2010 a 31 de outubro de 2011 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA - A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a (s) categoria (s) Empregados no Comércio, com abrangência territorial em Nova Andradina/MS, com abrangência territorial em Nova Andradina/MS.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

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

**SALÁRIO NORMATIVO DA CATEGORIA** - O **salário normativo** (piso salarial) dos empregados no comércio da cidade de Nova Andradina, Estado do MS, a partir de **1º/Novembro/2010**, será de:

- a) **R\$ 590,00 (quinhentos e noventa reais) mensais**, para empregados em geral;
- b) **R\$ 530,00 (quinhentos trinta reais), mensais**, para Office boy, copeira, zelador , faxineira e aux. Limpeza.

§ **ÚNICO:** Os empregados que exerçam função de caixa ou serviço assemelhado abrangidos pela presente convenção, receberão 10,0% (dez por cento) sobre o salário normativo (piso salarial), a título de quebra de caixa.

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

**REAJUSTE SALARIAL** - Os salários dos empregados no comércio em geral dos município de Nova Andradina – Estado de Mato Grosso do Sul, representado pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Nova Andradina e demais municípios citados acima, terão reposição salarial em 1º/novembro/2009, data-base da categoria, em **6,5% (seis e meio por cento)**, índice este aplicado sobre os salários vigentes em 01/11/2009;

§ 1º Serão compensados os reajustes concedidos a 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 ocorram.

## **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIO**

**PAGAMENTO DE SALÁRIO** - O pagamento mensal dos salários será feito até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente na conformidade do parágrafo primeiro do artigo 459 da CLT. Em moeda corrente ou cheque nominal ou depósito em banco diretamente na conta do empregado.

## **Isonomia Salarial**

### **CLÁUSULA SEXTA - IRREDUTIBILIDADE SALARIAL**

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

§ **Único.** Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao mais antigo na mesma função, respeitado a irredutibilidade salarial.

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - CHEQUE**

As empresas não descontarão da remuneração de seus empregados as importâncias correspondentes a cheque sem fundo por estes recebidos quando na função de Caixa, Vendedores ou Serviços assemelhados, uma vez cumprida as normas da empresa, que deverão ser por escrito e na norma constar a obrigatoriedade do visto do representante da empresa no cheque no ato de seu recebimento.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

## **13º Salário**

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

O 13º salário dos empregados que recebem remuneração variável, será calculado pela média mensal das variáveis dos últimos 12(doze) meses, considerando-se como último àquele que tenha sido trabalhado mais de 14 dias, acrescido quando for o caso da remuneração fixa do último mês;

§ 1º Para os empregados com menos de 12 (doze) meses de serviço, apura a média das variáveis, com base no número de meses trabalhados, considerando como mês fração superior a 14 dias.

§ 2º O pagamento do 13º salário deverá ser feito nos seguintes prazos:

a) a 1ª parcela até 30/novembro;

b) a 2ª parcela até 20/dezembro;

§ 3º Quando o pagamento se referir ao 13º salário devido no mês de dezembro, o último mês a ser considerado para cálculo da média das variáveis, será o próprio mês de dezembro, desde que trabalhado mais de 14 dias;

§ 4º O pagamento do complemento do 13º salário dos que recebem variáveis a exemplo dos comissionistas, terá que ser feito impreterivelmente até o 5º (quinto) dia útil do mês de janeiro/2011.

## **Outras Gratificações**

### **CLÁUSULA NONA - CONFERÊNCIA DE VALORES DE CAIXA**

**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.

§ **Único.** No decorrer do expediente, a retirada de qualquer valor no caixa, seja por Gerente ou Encarregado de Caixa, deverá ser comprovado de alguma forma para assegurar responsabilidade.

## **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS/INTERVALOS**

**HORA-EXTRA/INTERVALO** - No caso de execução eventual de horas extras de até 2 (duas) horas diárias (Artigo 59 CLT), estas serão remuneradas com acréscimo de 60% (sessenta por cento). Nos casos fortuito ou de força maior que exijam ultrapassar 2 (duas) horas extras, estas serão acrescidas em 80% (oitenta por cento).

§ **Único.** Os intervalos intrajornadas de trabalho para descanso e refeição, quando inferior a 1 (uma) hora ou superior à 2 (duas) horas, não tendo acordo homologado pelo Sindicato, serão consideradas como extras.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - MAIOR REMUNERAÇÃO RESCISÃO**

**MAIOR REMUNERAÇÃO NA RESCISÃO** - Os empregados que recebem remuneração variável terão o cálculo de "MAIOR REMUNERAÇÃO" para efeito de Rescisão Contratual, pela média mensal das variáveis, dos últimos 12 (doze) meses. Não será considerado mês de desligamento para as médias das variáveis, caso este se dê antes do dia 15 como também o mês anterior se o empregado for dispensado de cumprir o Aviso Prévio e o início deste for anterior ao dia 15 (quinze). No caso de existir salário fixo compondo a remuneração, o valor de tal salário corresponderá ao mês de desligamento e somado à média das variáveis.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO**

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

§ 1º A condição do cumprimento ou não em trabalho do Aviso Prévio, deverá ser registrada no corpo do documento em questão;

§ 2º 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 justa causa cometida pelo empregado.

§ 3º Para os empregados que tiverem 10 (dez) anos ou mais de serviço na mesma empresa e tiverem 45 (quarenta e cinco) anos ou mais de idade o aviso prévio será de 60 (sessenta) dias.

### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

**CONTRATO DE EXPERIÊNCIA** - O Contrato de experiência ficará suspenso durante a concessão do benefício Previdenciário, completando-se o tempo previsto após a cessação do referido benefício.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

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

**ASSISTÊNCIA E HOMOLOGAÇÃO** - A assistência nas rescisões de contrato de trabalho dos empregados representados pelo Sindicato com mais de ano de serviço deverá ser prestada pelo sindicato, mesmo que tenha posto da DRTE/MS.

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

**PRAZO E LOCAL PARA HOMOLOGAÇÃO** - Consoante a redação do Artigo 477 da CLT o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação dos empregados, deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) Até o primeiro dia útil imediato ao término do Contrato, ou;
- b) Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, incluindo-se na contagem, o dia da notificação, quando da ausência do Aviso Prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. Quando o décimo dia coincidir com sábado, domingo ou feriado, deverá antecipar a homologação para o último dia útil anterior ao 10º (décimo dia);

§ 1º A inobservância do disposto na presente cláusula sujeitará o infrator à multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário remuneração, multa e saldo rescisório devidamente corrigido pelo índice da variação de correção de débitos trabalhistas (LTr), salvo quando, comprovadamente o empregado der causa à mora;

§ 2º Fica ressalvado que quando não comparecer o empregado para homologação, o empregador deverá comunicar o fato a Entidade Sindical por escrito, no último dia que deveria ser feito o acerto.

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

**DOCUMENTOS EXIGIDOS NA ASSISTÊNCIA RESCISÃO CONTRATUAL** - No ato da assistência nas rescisões de Contrato de Trabalho, a empresa deverá apresentar os seguintes documentos junto a Sindicato:

- a) Extrato do FGTS, com saldo atualizado da última correção;
- b) Ficha ou Livro de Registro de Empregados devidamente atualizados;
- c) Rescisão do Contrato de Trabalho em 5 ( cinco ) vias;
- d) Formulário do Seguro Desemprego quando Dispensa sem Justa Causa;
- e) CPTS, com as devidas anotações e baixa;
- f) Carta Preposto, quando da ausência do empregador;
- g) Aviso Prévio em 3 (três) vias;
- h) As 2 (duas) últimas guias de recolhimento do GFIP;
- i) A GRFC devidamente quitada em 3 ( três ) vias;
- j) Quando empregado for menor, será acompanhado pelo responsável legal ou (Pai/Mãe);
- k) Atestado médico demissional conforme determina a NR-7, bem como o PPP-Perfil Profissiográfico Previdenciário nos termos da Instrução Normativa nº 84/2002 e nº 96/2003 do MPAS;
- l) A quitação será efetuada através de **CHEQUE VISADO (ADMINISTRATIVO) ou DINHEIRO**;
- m) O empregador deverá comunicar o empregado por escrito o dia e hora em que será efetuada a homologação neste Sindicato. Em caso de atraso por ambas as partes por mais de 1 (uma) hora, serão consideradas ausentes.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RECOLHIMENTO FGTS**

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

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXILIO MATERNIDADE**

**AUXÍLIO MATERNIDADE** - 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; § Único. Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. (Art. 389, §1º da C.L.T.).

### **Estabilidade Serviço Militar**

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

**SERVIÇO MILITAR** - Fica garantido, o emprego ao empregado a partir da convocação e até 30 (trinta) dias após a baixa do Serviço Militar.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ACIDENTE DE TRABALHO**

**ACIDENTE DE TRABALHO** - O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentária, 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 do Trabalho, ao Sindicato dentro 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 SEGUNDA - APOSENTADORIA**

**APOSENTADORIA** - Para os empregados que contarem com 10 (dez) anos de serviço ou mais e faltar 1 (um) ano de tempo de contribuição para aposentadoria voluntária, fica vedada a sua dispensa até completar o tempo.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

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

**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.

### **Outras normas de pessoal**

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTÁGIOS**

**ESTÁGIOS** - As empresas não poderão obstar os empregados de participar de estágios que venham ser realizados nos mesmos horários do curso concluído.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTUDANTES**

**ESTUDANTES** - Os empregados estudantes, contratados para término de expediente às 18h00min, durante o período escolar, em nenhuma hipótese poderão ter saída após às 18:30 horas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RECIBOS**

**RECIBOS** - 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:

§ 1º É obrigatório o fornecimento aos empregados de recibos de pagamento ou documento similar, constando discriminadamente os valores pagos, bem como os valores dos descontos, especificadamente;

§ 2º Qualquer documento solicitado pelo empregador ou entregue pelo empregado, de qualquer natureza, deverá ser recebido mediante comprovante (Recibo);

§ 3º Recomenda-se aos empregadores que solicitem aos seus empregados tanto para os casados, como os solteiros, a Certidão de Nascimento de filhos que tenham ou venham a ter durante o vínculo empregatício.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PREENCHIMENTO FORMULÁRIOS**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

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

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - HORARIO DE TRABALHO**

– **HORÁRIO DE TRABALHO** - A jornada de trabalho semanal dos empregados no comércio será de 44 (quarenta e quatro horas) somente podendo o período diário de trabalho ultrapassar 08:00 horas de 2ª (segunda) à 6ª. (sexta) feira, para compensação do sábado, ressalvado as disposições em contrário:

§ Único Diversão e serviços essenciais, o limite da jornada autorizado é a legal, ou seja, 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e qualquer entendimento entre a empresa e seus trabalhadores deverá ser submetido a apreciação da entidade sindical laboral (Sindicato), ressalvados as restrições das atividades com turnos ininterruptos .

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

Ressalvando-se o que dispuser a Legislação Municipal os empregados no comércio Varejista, poderão ter seus horários de trabalho prorrogado por duas horas, nos dias e períodos a seguir descritos :

I – No município de Nova Andradina

- a) Dia 18 de dezembro 2010 das 08:00 às 18:00 horas
- b) Dias 20 a 23 dezembro 2010 até as 22:00 horas
- c) Dia 24 de dezembro 2010 das 08:00 as 18:00 horas

II - Em face às comemorações dos dias das mães, namorados, dos pais e das crianças;

1 )Até às 18:00 horas dos seguintes sábados: 07/05/2011 e 13/08/2011;

2 )Até às 18:00 horas do dia: 11/06/2010;

3) Até às 18:00 horas do dia: 11/10/2011; (Feriado Estadual)

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



§ 2º. O trabalho no dia 11/10/2011, feriado será remunerado como horas extras com acréscimo de 100%(cem por cento), mais ½ (meia) folga compensatória na semana seguinte.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALO ENTRE JORNADA DE TRABALHO**

**INTERVALOS ENTRE JORNADA DE TRABALHO** - Qualquer que seja o regime de prorrogação de trabalho, seja com pagamento das horas extras ou inclusive em compensação após o término do período normal, será concedido 00h15min (quinze) minutos no mínimo para repouso, lanche, sem compensação;

§ Único. Os empregados receberão lanches gratuitamente quando estiverem em regime de trabalho extraordinário.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

**DESCANSO SEMANAL REMUNERADO** - O empregado comissionado terá calculado o repouso semanal remunerado de acordo com os dias úteis trabalhados.

### **Faltas**

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

**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 QUINTA - SAQUE PIS**

**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**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS**

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

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS SOBRE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

**FÉRIAS SOBRE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL** - As férias dos empregados que recebem remuneração variável serão calculadas pela média mensal das variáveis dos últimos 12 (doze) meses anteriores ao início das férias, sendo tal média acrescida quando for o caso, do salário fixo do empregado, relativo ao mês das férias.

§ 1º Nenhuma empresa poderá deixar de conceder férias a seus empregados dentro do período previsto na Legislação em vigor;

§ 2º Fica facultado ao empregado, gozar suas férias no período coincidente com a época do casamento, desde que faça tal comunicação a empresa, com 60 (sessenta) dias de antecedência.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

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

**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:

- a) Manter assentos nos locais de trabalho como forma de prevenção a fadiga e varizes, conforme determina a NR-17;
- b) 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;
- c) Manter atualizados os atestados médicos admissional, periódico e demissional, bem como o PPP-Perfil Profissiográfico Previdenciário, com os custos pela mesma, conforme determina a NR-7;
- 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.

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIFORMES**

**UNIFORMES** - As empresas ficam obrigadas a fornecer gratuitamente aos seus empregados

uniformes de trabalho, quando de uso obrigatório.

### **Insalubridade**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LAUDO TÉCNICO**

**LAUDO TÉCNICO** - Quando a empresa desenvolver atividades insalubres ou perigosas deverá proceder à feitura de LAUDO TÉCNICO para verificação do percentual de incidência, quando insalubre ou perigoso, devendo enviar cópia do laudo para arquivo da Federação dos Trabalhadores, até 30 dias após a sua elaboração.

### **Periculosidade**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PRODUTOS EXPLOSIVOS**

**PRODUTOS EXPLOSIVOS** - As empresas que comercializam produtos explosivos, tais como: fogos de artifícios e outros, deverão solicitar o enquadramento do grau de periculosidade junto a Delegacia Regional do Trabalho.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COLOCAÇÃO DE AVISOS NOS LOCAIS DE TRABALHO**

**COLOCAÇÃO DE AVISOS NOS LOCAIS DE TRABALHO** - Garantia aos Dirigentes Sindicais e Delegados Sindicais de colocação de aviso nos locais de trabalho, em lugares visíveis para a comunicação e orientação dos trabalhadores.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AFASTAMENTO DIRIGENTE SINDICAL**

**AFASTAMENTO DIRIGENTE SINDICAL** - Nenhuma empresa poderá impedir o afastamento do empregado dirigente Sindical, para o exercício do seu mandato quando este for solicitado em definitivo ou temporariamente e sem ônus para a empresa.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÕES SINDICAL/CONFEDERATIVA**

**CONTRIBUIÇÕES SINDICAL E CONFEDERATIVA** - As empresas deverão encaminhar ao Sindicato dentro de 15 (quinze) dias após o pagamento, cópias das guias de Contribuições devidas a esta Entidade, acompanhadas da relação nominal dos empregados contribuintes, com remuneração e valor descontado dos mesmos.

§ **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 QUINTA - CONTRIBUIÇÃO LABORAL**

**CONTRIBUIÇÃO LABORAL** - A Contribuição 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/2010 e Junho de 2011;**

§ **Único.** O recolhimento da **Contribuição Confederativa** constante no “Caput” da presente Cláusula, deverá ser efetuado até os dias: **10/12/2010 e 10/07/2011** em guias fornecidas por pelo 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 SEXTA - DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

**DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL** – Esta contribuição está devidamente aprovada em Assembléia Geral da Categoria, devendo ser exigida de todos os integrantes do Comércio Atacadista e Varejista de Nova Andradina (associados ou não). Fica estabelecida a cobrança de (01) uma contribuição a favor do Sindicato do Comércio Atacadista e Varejista de Nova Andradina que deverá incidir sobre o número de empregados de cada empresa, conforme tabela abaixo, referente folha de pagamento do mês de Maio 2011, devendo ser recolhidas em formulários próprio até o dia 15 de Junho 2011. 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.

### **TABELA PARA CÁLCULO DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

Empresas sem funcionários	- R\$	40,00
Empresas de 01 á 05 funcionários	- R\$	66,00
Empresas de 06 á 30 funcionários	- R\$	132,00
Empresas de 31 á 70 funcionários	- R\$	265,00
Empresas de 71 á 100 funcionários	- R\$	397,00
Empresas acima de 100 funcionários	- R\$	661,00

Parágrafo Único: Fica convencionado que para **Atendimento Jurídico**, junto a Justiça do Trabalho, Delegacia Regional do Trabalho, bem como acompanhamento á implantação do

**Banco de Horas e Consultas a Assessoria Jurídica**, será exigido tanto do **Associado** como do **Não Associado**, a apresentação da guia de recolhimento da **Contribuição Confederativa**, acompanhada da **Folha de Pagamento**, do mês de origem de recolhimento.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIVULGAÇÃO CCT**

**DIVULGAÇÃO CCT** - Os empregadores se comprometem dar ciência do teor da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a todos seus empregados

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - GUIAS FGTS**

**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, de forma trimestral.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - GUIAS GPS**

**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.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DISSÍDIO COLETIVO DE TRABALHO**

**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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AÇÕES DE CUMPRIMENTO**

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

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS**

**DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS** - O descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção acarretará multa estabelecida em 10% (dez por cento) do piso salarial

vigente no mês que ocorrer o descumprimento, por empregado. Em caso de reincidência será cobrado em dobro, revertendo o valor 50% para o empregado prejudicado e 50% para o Sindicato, para custear despesas diversas, quando das Audiências de tais Ações de Cumprimento.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - REVISÃO CCT**

**REVISÃO DA CCT** - As partes signatárias, comprometem-se durante o primeiro semestre de vigência da presente à reunirem-se para avaliação e possível revisão à época ou a qualquer tempo, se ocorrer alteração na legislação que regulamenta a política salarial.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DURAÇÃO**

**DURAÇÃO** - A presente Convenção terá prazo de vigência de 01 (um) ano, início em 01/11/2010 e término em 31/10/2011 podendo ser prorrogada, revisada ou modificada conforme procedimento previsto no Artigo 615 da CLT.

**NILSON DE SOUZA**

Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE NOVA ANDRADINA,  
ANAURILANDIA, BATAGUASSU, BATAYPORA E TAQUARUSSU**

**SILVIO PAPACOSTA JUNIOR**

Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADORES NO COMERCIO DE NOVA ANDRADINA -  
SINCONOVA**

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