

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MS000466/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/12/2012
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR068800/2012
NÚMERO DO PROCESSO: 46312.007564/2012-01
DATA DO PROTOCOLO: 04/12/2012

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PARANAIBA MS, CNPJ n. 37.541.596/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a).

CLAUDEMIR PAULO DA SILVA;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE PARANAIBA-MS, CNPJ n. 37.541.844/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NELSON LUIZ MARTINS ZATI;

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; 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 2012 a 31 de outubro de 2013 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS NO COMÉRCIO ATACADISTA E VAREJISTA**, com abrangência territorial em **Paranaíba/MS**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA TERCEIRA - RECIBOS

RECIBOS

. As empresas fornecerão a seus empregados comprovantes de pagamento, no qual constará os salários recebidos, horas extras, comissões, bem como, os descontos especificados além de outros que acresçam a remuneração.

. 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 5,0% (cinco por

cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento até 20(vinte) dias, e de 2,0% (dois por cento) por dia de atraso no período subsequente.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA QUARTA - CLÁUSULAS ECONÔMICAS

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

. Os salários dos Empregados no Comércio de Paranaíba/MS, terão correção salarial em 01/11/2012 data-base da categoria, de 8,0% (oito por cento), índice este que será aplicado sobre os salários vigentes em 01/11/2011;

. A título de salário normativo da categoria profissional, a partir de 01/11/2012, o salário dos empregados no comércio abrangidos pela presente convenção, não será inferior à:

a) EMPREGADOS EM GERAL	R\$ 720,00
b) AUXILIAR DE COMÉRCIO	R\$ 635,00
c) OFICE BOY	R\$ 622,00

§ 1º Aos empregados que exercem função de caixa ou assemelhado, fica assegurado o piso salarial da alínea "a", mais um acréscimo de 10,0% (dez por cento), a título de quebra de caixa;

§ 2º Enquadra-se como "auxiliar de comércio", o empregado com pouca qualificação, experiência ou conhecimento relacionados com a atividade comercial do estabelecimento. O prazo de permanência nesta função é no período do contrato de experiência.

§ 3º. Ocorrendo reajuste do salário mínimo, o salário de que trata a presente cláusula, alínea "a", não poderá ser inferior ao salário mínimo acrescido de 14,0% (1.14 SM);

§ 4º. O valor do reajuste que ocorrer na presente cláusula, alínea "a" será estendido também à alínea "b";

§ 5º Para os empregados admitidos após 01/11/2012, o reajuste corresponderá ao limite do reajuste do empregado mais novo da função sem considerar as vantagens pessoais, e não tendo paradigma, a variação proporcional por mês completo na função ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

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

- a) Para os empregados que recebem salário misto (fixo mais comissão), o salário fixo não poderá ser inferior ao piso salarial da cláusula 4ª alínea "a" desta Convenção;

b) Para os empregados que recebem apenas comissão, fica assegurado como garantia mínima o piso salarial da cláusula 4ª alínea "a" desta Convenção.

. A conferência dos valores em caixa será realizada na presença do operador responsável no encerramento do expediente diário do mesmo. Quando este for impedido pelo empregador de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade por falta ou sobra por ventura verificada.

PARÁGRAFO ÚNICO: No decorrer do expediente a retirada de qualquer valor do caixa, por quem quer que seja, terá que ser comprovada de alguma forma, no sentido de apurar responsabilidade.

. 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, e homologadas pelo Sindicato Laboral.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA QUINTA - 13º SALÁRIO

13º SALÁRIO

. O 13º salário deverá ser pago nos seguintes prazos:

a) A 1ª. (primeira) parcela até 30 de Novembro;

b) A 2ª. (segunda) parcela até 20 de Dezembro;

. O cálculo do 13º salário dos empregados que recebem remuneração variável, terão como base, a média mensal da remuneração recebida pelo empregado nos 12 (doze) meses anteriores ao pagamento do mesmo.

. O complemento do 13º salário dos empregados que recebem remuneração variável a exemplo dos comissionistas, terá que ser pago impreterivelmente até o 5º dia útil do mês de janeiro subsequente.

. O empregado que optar em receber 50,0% (cinquenta por cento) do 13º salário, quando do recebimento das férias, terá que comunicar a empresa até 30 (trinta) dias antes do período de gozo.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAS

HORAS EXTRAS

. Todo tempo que ultrapassar o período diário normal de trabalho, será considerado como hora extra e será pago com o acréscimo de 60,0% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal, não podendo ultrapassar de 2 (duas) horas extras diárias. Ressalvado a necessidade imperiosa, as horas excedentes de duas diárias serão remuneradas com acréscimo de 80,0% (oitenta por cento), ou a compensação na forma do Banco de Horas da cláusula 12ª.

§ 1º. Os intervalos intrajornadas de trabalho para descanso e refeição, não serão inferior à 1 (uma) hora, ou superior à 2 (duas) horas;

§ 2º. Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previsto em lei, representam o tempo a disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

§ 3º. Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto no Artigo 71 da CLT, não for concedido pelo empregador, as horas que se excederem de seis horas deverão ser remuneradas como horas extras com acréscimo de 80% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 4º. Os acordos de prorrogação para compensação de jornada de trabalho em banco de horas, quando não assistido pelo Sindicato Laboral serão nulos.

. Toda hora extra noturna será calculada com um acréscimo de 20,0% (vinte por cento) de adicional noturno, sobre o valor da hora extra diurna. O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 20,0% (vinte por cento) sobre o valor do salário diurno.

. Qualquer que seja o regime de prorrogação de trabalho em horas extras, após o término do período normal, será concedido 15 (quinze) minutos para repouso e lanche, sem compensação;

PARÁGRAFO ÚNICO. Os empregados receberão lanches gratuitamente quando estiverem em regime de trabalho extraordinário.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA SÉTIMA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

. Os empregados que recebem remuneração variável a exemplo dos comissionistas, receberão para fins rescisórios pela média da remuneração dos últimos 12 (doze) meses anteriores a data do desligamento.

. Qualquer compensação no pagamento do instrumento de rescisão não poderá exceder o

equivalente à (01) mês de remuneração do empregado.

. O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado conforme determina o artigo 477, § 6º, da CLT, nos seguintes prazos:

- a) Até o 1º. (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato, ou;
- b) Até o 10º. (décimo) dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.
- c) Se o dia do vencimento recair em sábado, Domingo ou Feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

Parágrafo único. A inobservância do disposto na presente Cláusula, sujeitará o infrator ao pagamento de multa em favor do empregado, em valor equivalente a sua remuneração, multa e saldo rescisório devidamente corrigidos pelo índice de correção de débitos trabalhista LTr, salvo quando comprovadamente o empregado der causa a mora.

. No ato da Homologação do contrato de trabalho a empresa deverá apresentar os seguintes documentos:

- a) As 2 (duas) últimas GFIP devidamente quitada, e com saldo atualizado do FGTS;
- b) A guia de recolhimento GRFC em 3 (três) vias devidamente quitada, quando dispensa pelo empregador;
- c) Extrato analítico do FGTS com saldo atualizado;
- d) Ficha ou livro de Registro de empregados devidamente atualizados;
- e) Termo de rescisão do contrato de trabalho em 5 (cinco) vias;
- f) Formulário do Seguro Desemprego, quando dispensa sem justa causa;
- g) CTPS, com as devidas anotações e baixa;
- h) Carta de preposto reconhecida firma em Cartório, quando da ausência do empregador;
- i) Aviso prévio em 3 (três) vias;
- j) Quando empregado for menor, deverá estar acompanhado do responsável legal, pai ou mãe;
- k) Atestado médico demissional, conforme determina a NR 7, da Portaria nº 3.214/78;
- l) Formulário PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário;
- m) A quitação das verbas rescisórias será efetuada através de **CHEQUE VISADO (Administrativo)** ou **DINHEIRO**, conforme determina o artigo 477 § 4º da CLT;

- n) Quando o empregador efetuar o pagamento das verbas rescisórias, via depósito bancário, o prazo para a homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho deverá obrigatoriamente observar o que dispõe o Artigo 477, §6º, "a" e "b" da CLT. O não cumprimento dos referidos prazos ocasionará a multa prevista no artigo 477, 8º§ da CLT.
- o) 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 uma das partes por mais de 1 (uma) hora, será considerado como ausente.
- p) A assistência nas rescisões de contrato de trabalho dos empregados abrangidos por esta CCT, com 1 (um) ano ou mais de serviço, deverá ser prestada obrigatoriamente pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Paranaíba, à Rua Barão do Rio Branco, 1480, Centro, fone: (067) 3668-5136.

Aviso Prévio

CLÁUSULA OITAVA - AVISO PRÉVIO

AVISO PRÉVIO

. No Aviso Prévio de iniciativa do empregado ou da empresa, quando o empregado obtiver nova contratação comprovada, ficará isento de cumprí-lo e, a empresa desonerada de indenizar os 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. Quando o empregado for notificado do aviso prévio, a contagem deste regeerá conforme a súmula 380 do TST, ou seja, excluindo-se o dia do começo e incluindo o do vencimento.

. No caso de dispensa por Justa Causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da rescisão, sob pena de não poder alegar o motivo da falta grave cometida pelo empregado.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA NONA - ESTUDANTES

ESTUDANTES

. 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, desde que a atividade venha ser devidamente comprovada mediante declaração da entidade de educacional, que estiverem matriculados com a composição dos horários a serem cumpridos pelos estagiários.

. Os empregados estudantes, durante o período escolar, em nenhuma hipótese poderão sair

após às 18h00min.

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

Estabilidade Geral

CLÁUSULA DÉCIMA - ESTABILIDADE

ESTABILIDADE

. O empregado sob auxílio doença, terá estabilidade do mesmo período que ficou afastado limitado ao prazo de 90 (noventa) dias;

. Será assegurado a comerciária gestante a estabilidade provisória no emprego, a partir da concepção da gravidez até (05) meses após o parto, conforme inciso II "b" artigo 10, do ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

. O empregado acidentado terá estabilidade provisória de 12 (doze) meses após a alta médica, independentemente de percepção de Auxílio Acidente.

§ 1º. O empregador fica obrigado a fornecer a **CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho**, devidamente preenchida e assinada, quando o empregado for acometido de acidente do trabalho, de trajeto ou, doença ocupacional;

§ 2º. O empregador obriga-se a encaminhar cópia da **CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho**, ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Paranaíba 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 art. 25 inciso III do Decreto nº 3.048/99).

. Fica garantido o emprego ao empregado a partir do Alistamento Militar até 30 (trinta) dias após a Baixa do Serviço Militar.

. Concede-se a garantia de emprego até 1 (Um) ano após o término do mandato, aos membros da CIPA e do SINDICATO LABORAL, mesmo que suplentes. Para que surta efeitos, as empresas para as quais os mesmos prestam serviços, deverão ser comunicadas de suas participações, conforme preceitua o artigo 543 § 5º da CLT.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Descanso Semanal

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

- . Toda hora extra terá que ser paga acrescida do repouso semanal remunerado.
- . O empregado comissionista terá calculado o repouso semanal remunerado de acordo com a média de suas comissões.

Controle da Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

BANCO DE HORAS

. As partes, com base no artigo 7º. Inciso XVI, da Constituição Federal, no artigo 59 da CLT e seus parágrafos, com a redação dada pela Lei nº. 9.601, de 21/01/98, instituem o Banco de Horas, que será regido por um sistema de débito e crédito, conforme condições abaixo:

- a) Considera-se, para efeito de aplicação do Banco de Horas, a jornada semanal de trabalho prevista no contrato de trabalho do empregado;
- b) As partes consideram horas a menor os atrasos na jornada de trabalho, as ausências injustificadas, as saídas antecipadas desde que não tenha a anuência do empregador;
- c) As partes estabelecem que, para efeito de aplicação do aqui pactuado, a hora trabalhada corresponderá a uma hora de crédito no sistema de Banco de Horas, sem acréscimo, na relação de uma para uma;
- d) As compensações de que tratam este acordo deverão ocorrer no período máximo de 3 (três) meses do fato gerador, sempre na paridade de uma para uma;
- e) Na hipótese da compensação das horas não ocorrer no período de até 3 (três) meses do fato gerador, a empresa deverá pagá-las com o acréscimo de 60,0% (sessenta por cento) sobre o salário – base do empregado;
- f) Nas hipóteses de rescisão do contrato de trabalho, em havendo crédito de horas a seu favor, estas serão remuneradas com o acréscimo de 60,0% (sessenta por cento) sobre o salário – base do empregado;
- g) As horas trabalhadas, as ausências e os atrasos injustificados, serão computados como crédito e/ou débito de horas, devendo a empresa, a cada mês, quando do pagamento dos salários, entregar ao empregado um relatório das horas trabalhadas, no qual será assinalado o débito/crédito do empregado;
- h) O saldo crédito/débito do empregado será solvido a qualquer momento antes do prazo de 3 (três) meses, da seguinte forma:

§1º. Quanto ao saldo credor:

1. Com a redução da jornada diária;
2. Com a supressão de trabalho em dias de semana;

3. Mediante folgas adicionais;
4. Através de prorrogação do período de gozo de férias;
5. Abono de atrasos e faltas não justificadas;
6. Pagamento do saldo de horas extras com adicionais respectivos.

§ 2º Quanto ao saldo devedor:

- a) Prorrogação da jornada diária, observando o que dispõe a legislação.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

JORNADA DE TRABALHO

. É permitido aos empregadores abrangidos por esta CCT, escolher os dias da semana (Segunda a Sábado) em que ocorrerão reduções da jornada de trabalho de seus empregados para adequação da jornada de 44 horas, na forma do banco de horas entre a empresa e os empregados assistidos pelo Sindicato Laboral.

1º §. Os empregados do comércio, em épocas festivas terão seus horários prorrogados da seguinte forma:

- a) do dia 12/12/2012 a 14/12/2012 (de Quarta-feira à Sexta-feira) – até às 21h00min;
- b) dia 15/12/2012 (Sábado) – até às 18h00min;
- c) do dia 17 a 21/12/2012 – até às 22h00min;
- d) dia 22/12/2012 (Sábado) até às 18h00min;
- e) dia 24/12/2012 – até às 18h00min;
- f) Os sábados que antecedem as datas comemorativas alusivas ao dia das mães, dos namorados, dos pais e das crianças ficarão facultados a abertura do comércio até às 18h00min;
- g) Haverá a realização da Semana do Consumidor em data e mês a serem definidos.

§ 2º: Os comércios abrangidos pela presente Convenção, funcionarão aos sábados até as 14h00min, desde que respeitada a jornada de trabalho semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, com exceção das empresas que atuam no ramo de gêneros alimentícios;

§ 3º. Todos os feriados deverão ser respeitados, (folgas) aos empregados desta categoria, independente de quem os instituiu União, Estado e Município;

§ 4º. O horário de trabalho das lojas do Shopping Center terão seus horários de trabalhos diferenciados, ou seja, das 09h00min; às 21h00min, de Segunda-feira à Sábado;

§ 5º. Para o cumprimento da presente cláusula, as empresas devem promover o revezamento que se fizer necessário ao cumprimento da carga horária de trabalho e compensar as horas excedentes.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FÉRIAS

FÉRIAS

. O início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com Sábado, Domingo ou Feriado.

. As férias dos empregados que recebem remuneração variável terão como base para pagamento, a média mensal da remuneração recebida nos últimos 12 (doze) meses anteriores ao pagamento da mesma.

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

§ 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 as férias escolares ou época do casamento, desde que faça tal comunicação a empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

Licença Remunerada

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - LICENÇA REMUNERADA

LICENÇA REMUNERADA

. Fica concedida licença remunerada aos empregados, nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame Vestibular/Enem, para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

. Fica assegurado o direito a ausência remunerada ao empregado para levar ao médico, filho menor de 14 (quatorze) anos ou inválidos de qualquer idade, mediante comprovação com atestado médico no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

. É assegurado ao empregado o recebimento do salário do dia em que tiver de se afastar para recebimento do PIS.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Exames Médicos

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - NORMAS DE SEGURANÇA NO TRABALHO

NORMAS DE SEGURANÇA NO TRABALHO

- . As empresas deverão manter atualizados: os atestados médico admissional, periódico e demissional, com os custos pela mesma, conforme determina a NR-7, da Portaria nº 3.214, de 08 de Junho de 1978.
- . As empresas deverão obedecer as normas de utilização de equipamentos (EPI), ou ferramentas de acordo com as especificações contida na NR-17, da Portaria nº 3.214, de 08 de Junho de 1978.
- . 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.
- . 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.
- . As empresas deverão manter sinalização de segurança, nos locais de trabalho, a fim de evitar acidentes, conforme determina a NR-26, da Portaria nº 3.214, de 08 de Junho de 1978.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÕES LABORAL E PATRONAL

CONTRIBUIÇÕES LABORAL E PATRONAL

- . A Contribuição Confederativa dos empregados 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 em folha de pagamento em favor do Sindicato Laboral, a razão de 5,0% (cinco por cento), da remuneração do empregado nos meses de **Novembro/2012 e Junho de 2013;**

3

PARÁGRAFO ÚNICO. O recolhimento da **Contribuição Confederativa** constante no “ Caput” da presente Cláusula, deverá ser efetuado até os dias: **10/12/2012 e 10/07/2013**, em guias fornecidas por este Sindicato sem nenhum ônus para o

empregador. A falta de recolhimento nos prazos previstos acarretará para a empresa, 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.

. As empresas deverão encaminhar ao Sindicato Laboral 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 descontados dos mesmos.

. As empresas sindicalizadas, abrangidas pela presente convenção, deverão recolher a favor do SINCOVAP – Sindicato do Comércio Varejista de Paranaíba até o dia **20/12/2012** e **25/05/2013** conforme abaixo descrito:

- a) Empresas sem Funcionários R\$ 25,00;
- b) Empresas de 01 a 20 Funcionários R\$ 40,00;
- c) Empresas de 21 a 70 Funcionários R\$ 150,00;
- d) Empresas de 71 a 100 Funcionários R\$ 250,00;
- e) Empresas acima de 100 Funcionários R\$ 350,00

§ 1º. A falta de recolhimento 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.

§ 2º. As empresas sindicalizadas deverão encaminhar ao Sindicato Patronal dentro de 15 (quinze) dias após o pagamento, cópias das guias de contribuições devidas a esta entidade.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CLÁUSULAS GERAIS

CLÁUSULAS GERAIS

. 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.

. 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, vedada a divulgação de matéria político-partidária.

. Os dirigentes sindicais da entidade laboral, serão liberados para comparecimento em assembleias seminários, congressos, reuniões ou outras atividades 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.

. 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 registrado sua função, remuneração e os percentuais de comissão eventualmente pagos.

. Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

. As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

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

. No caso do empregado chegar atrasado e o empregador permitir seu trabalho neste dia, nenhum desconto poderá sofrer, ficando também assegurado o repouso semanal remunerado.

. Os domingos e feriados serão dias de descanso remunerado (FOLGA) a todos empregados das empresas abrangidas pela presente CCT, vedado o trabalho dos empregados nestes dias, sem acordo firmado com o Sindicato Laboral, sob pena de multa no valor equivalente ao piso da categoria por empregado, sendo cobrado em dobro da reincidência.

PARÁGRAFO ÚNICO. As empresas que necessitarem dos serviços de seus empregados, para realização de promoção especial extraordinária em dias de domingo ou feriado, deverão encaminhar com antecedência mínima de 05 (cinco) dias o requerimento solicitando autorização ao Sindicato Laboral, para que seja homologado acordo, visando acertar a forma de pagamento e escala de folga.

. 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.

. Os efeitos dos artigos consolidados (CLT) vigentes nesta data, permanecerão até **31/10/2013**, ou seja, enquanto vigorar a presente CCT.

. Os intervalos de 15 (quinze) minutos para lanche serão computados como tempo de serviço na jornada diária dos empregados.

. 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, bem com, sanitário feminino e masculino quando seus empregados forem de ambos os sexos.

. Quando da solicitação pelo empregado mesmo após a rescisão contratual, do preenchimento de formulários relativos a concessão de benefício vinculados a informações inerente ao período de trabalho na empresa, a mesma não poderá deixar de fazê-lo sob pena de indenização dos prejuízos advindos da negativa de fornecimento, multa do artigo 477, da CLT.

. As empresas prestarão assistência Jurídica aos empregados guarda-noturno ou Vigia, até trânsito em julgado, quando os mesmos no exercício da função e em defesa dos legítimos interesses e direitos dos empregadores incidirem em práticas de atos que levem a responder ação penal, através de advogados atuantes na área correspondente, contratados e pagos pela empresa.

. As empresas deverão encaminhar à entidade laboral (Sindicato), 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.

. As empresas deverão encaminhar a entidade laboral (Sindicato), cópia da Guia de Recolhimento do FGTS, acompanhado da relação de empregados, até 15 (quinze) dias após o pagamento.

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

. O descumprimento de qualquer Cláusula da Presente Convenção Coletiva de Trabalho, acarretará multa ao infrator, estabelecida de 80,0% (oitenta 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 70,0% (setenta por cento) para o empregado prejudicado e 30,0% (trinta por cento) para o Sindicato Laboral, para custear despesas diversas, quando das Audiências das Ações de Cumprimento.

. Com a concordância das partes, caso seja definida uma nova política salarial, comprometem-se no prazo de 6 (seis) meses, renegociar a presente Convenção.

. Os litígios da presente Convenção, bem como, as dúvidas e casos omissos, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho.

. A presente Convenção terá prazo de vigência de 1 (um) ano, com início em 01/11/2012 e término em 31/10/2013.

E, por estarem certos e contratados nas cláusulas e condições da presente CCT, que é considerada firme e valiosa para abranger por seus dispositivos, todos os contratos de trabalho individuais e coletivos dos componentes de classe e categoria, na base territorial citada, os representantes das partes assinam a presente em 5 (cinco) vias de igual teor para um só fim.

Paranaíba (MS), 12 de Novembro de 2012.

CLAUDEMIR PAULO DA SILVA

Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE PARANAIBA MS

NELSON LUIZ MARTINS ZATI
Presidente
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE PARANAIBA-MS

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

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