

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE AQUIDAUANA MS, CNPJ n.15.388.622/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DOUGLAS RODRIGUES SILGUEIRO;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE PONTA PORA, CNPJ n. 01.997.279/0001-92, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HOMERO BARBOZA CARPES; 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 2013 a 31 de outubro de 2014 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange a Categoria do Comercio da Cidade de Bela Vista, com abrangência territorial em Bela Vista/MS.**

### Salários, Reajustes e Pagamento Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIOS, REAJUSTE E PAGAMENTO CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014.

O salário dos empregados no comércio no município de **Bela Vista**, terá correção salarial em 01/11/2013 data base da categoria, em 7,8% (sete virgula oito por cento), sobre os salários vigentes em 31/10/2013. **Os funcionários que recebem acima do novo piso terá um reajuste de 7,8% acima do valor.**

**Parágrafo 1º.** Serão compensados os reajustes concedidos á título de antecipação, salvo os decorrentes de promoção salarial, término de aprendizagem, merecimento e o aumento real.

**Parágrafo 2º.** Após os devidos cálculos, o resultado será arredondado para o **RS: 802,00** inteiro mais, próximo assim como, durante a vigência da presente Convenção, nas antecipações ou reajustes que ocorrem o procedimento será idêntico.

**O PISO SALARIAL** (salario Normativo) desta categoria profissional a partir de 01/11/2013, não será inferior a **R\$: 802,00(oitocentos e dois reais).**

**Parágrafo 1º: O salário comercial nunca poderá ser inferior ou igual ao salário mínimo. O salário Comercial sempre terá uma diferença de 9% (nove) sobre o salario mínimo, automaticamente.**

A título de salário normativo da categoria profissional, a partir de 01/11/2013, o salário dos empregados no comércio abrangidos pela presente convenção, não será inferior à:

a) EMPREGADOS EM GERAL R\$ 802,00(oitocentos e dois reais)

**Parágrafo 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;

**Parágrafo 2º.** Aos empregados que recebem remuneração variável, a exemplo dos comissionistas, fica assegurada como garantia mínima de que trata a presente Cláusula;

**Parágrafo 3º.** Em nenhuma hipótese o salário fixo do trabalho com salário misto, fixo mais comissão poderá ser inferior ao piso da categoria.

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE/CORREÇÕES SALARIAIS**

Admitido o empregado para a 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.

**§ Único.** Não poderá o empregado mais novo da empresa receber salário superior ao mais antigo na mesma função.

A conferência dos valores em caixa será realizado pelo operador responsável, quando este for impedido pelo empregador de acompanhar a conferência, ficará isento de qualquer responsabilidade por erro verificado.

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

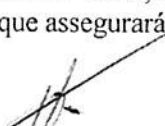
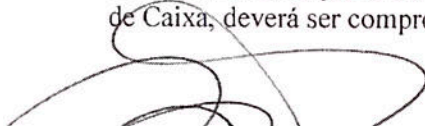
#### **CLÁUSULA QUINTA - INDENIZAÇÃO - DATA BASE**

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.

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - OUTRAS NORMAS REFERENTE À SALARIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA**

No decorrer do expediente, a retirada de qualquer valor no caixa, seja por Gerente ou Encarregado de Caixa, deverá ser comprovando de alguma forma que assegurará a responsabilidade.



## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### 13º Salário

#### CLÁUSULA SÉTIMA - 13º SALÁRIO

O 13º salário dos empregados que recebem comissão variável, será calculado pela média das variáveis nos últimos 12 (doze) meses, considerando-se como último àquele que tenha sido trabalhado mais de 15 dias, acrescida quando for o caso da remuneração fixa do último mês.

**Parágrafo 1º.** O pagamento do 13.º salário deverá ser feito nos seguintes prazos:

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

**Parágrafo 2º.** 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 trabalhe mais de 15 (quinze) dias.

**Parágrafo 3º.** O pagamento do complemento do 13º salário dos que recebem variáveis a exemplo dos comissionistas, terá que ser feito impreterivelmente até o quinto dia útil do mês de janeiro de 2014.

**Parágrafo 4º.** O empregado que optar por receber 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, quando do recebimento das férias, terá que comunicar a empresa até 10(dez) dias antes do período de gozo.

### Adicional de Hora-Extra

#### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORA-EXTRA

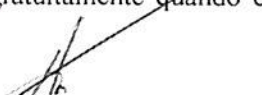
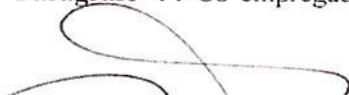
No caso de eventual execução de horas extras de segunda-feira à sábado (exceto os feriados) não poderá ultrapassar 2 (duas) horas diárias ( Artigo 59 CLT), será remunerada com 90% (noventa por cento), caso haja necessidade imperiosa que exija ser ultrapassado as 2 (duas) horas será remunerado esse excedente em 110% (cento e dez por cento).

**Parágrafo 1º.** É devida a remuneração do repouso semanal dos domingos e feriados aos empregados comissionistas incidindo também sobre a remuneração das horas extras efetivamente trabalhadas.

**Parágrafo 2º.** Os acordos de prorrogação para compensação de jornada de trabalho, quando não celebrado com este Sindicato, as horas prorrogadas serão consideradas como horas extras pagando-se 110% (cem e dez por cento).

**Parágrafo 3º.** Qualquer que seja o regime de prorrogação de trabalho em horas extras, após o término da jornada normal terá um período de repouso de 00:15 (quinze) minutos, no mínimo, sem compensação, conforme (Artigo 71§ 1º da CLT).

**Parágrafo 4º.** Os empregados receberão lanches gratuitamente quando estiverem em regime de



trabalho extraordinário.

**Parágrafo 5º.** Será considerado como trabalho extraordinário para o efeito do parágrafo terceiro, a prorrogação por período superior a 50 minutos.

**Parágrafo 6º.** O não fornecimento de lanche, na forma dos parágrafos terceiro e quarto da presente cláusula, implicarão em indenização de R\$ 7.00 (sete reais), por dia de incidência por empregado.

As empresas ficam obrigados a fornecer gratuitamente a seus empregados uniforme de trabalho, quando de uso obrigatório, com logo-tipo ou marca da empresa, impresso ou serigrafado no mesmo.

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

### **Outros Adicionais**

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

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

a) As empresas que pretenderem a modalidade farão comunicação prévia com prazo mínimo de vinte dias às entidades signatárias informando a pretensão data da previsão de implantação, forma de compensação, setores envolvidos e o prazo de aplicação da modalidade. Caberá ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Aquidauana, através de seus representantes, às explanações e esclarecimentos das dúvidas porventura existentes junto aos empregados, devendo a empresa proporcionar as condições para a realização da reunião com estes, quando será deliberado sobre a conveniência ou não da implantação.

b) A jornada de trabalho não poderá exceder a 10:00 horas diárias, conforme preceitua a Lei nº 9.601/98. As horas a serem compensadas constarão nos recibos de pagamentos e na deliberação da entidade Laboral com os empregados, serão estabelecidas condições a serem cumpridas pelo empregados e estas constarão obrigatoriamente além da forma de compensação, os percentuais de pagamento das horas porventura não compensadas.

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

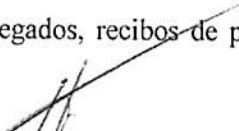
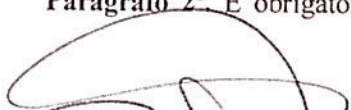
#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - CARTEIRA DE TRABALHO**

As carteiras de trabalho serão anotadas e devolvidas aos empregados, mediante recibo até 48 (quarenta e oito) horas após sua admissão ao emprego, e nelas registradas sua função, remuneração e os percentuais de comissão eventualmente paga e ainda com os seguintes dados:

**Parágrafo 1º.** CNPJ OU CEI do empregador, razão social, endereço da empresa, espécie de estabelecimento, assinatura e identificação do responsável;

**Parágrafo 2º.** É obrigatório o fornecimento aos empregados, recibos de pagamento (holerite ou



documento similar), informando os valores pagos, salário, horas extras, prêmios, RSR, e outros, além dos descontos, adiantamento, FGTS e outros descontos;

**Parágrafo 3º.** Qualquer documento solicitado pelo empregador/empresa ou entregue pelo empregado, de qualquer natureza, deverá ser recebido mediante comprovante (recibo);

**Parágrafo 4º.** Recomenda-se aos empregadores que solicitem aos seus empregados tanto para os casados, como os solteiros, a Certidão de Nascimento de seus filhos que tenham ou venham a ter durante o vínculo empregatício;

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRAZOS PARA PAGAMENTO DA RESCISÃO**

A média salarial dos empregados com remuneração variável, comissões, horas extras para fins rescisórios, será pela média dos últimos 12 (doze) meses ou proporcional aos meses trabalhados para os empregados com menos de um ano de serviço.

Consoante a redação conferida ao Artigo 477, § 6º 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 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do aviso prévio se trabalhado ou no último dia do Contrato de Experiência;
- b) Até o 10º (décimo) dia, da notificação da demissão ou pedido, quando da ausência do Aviso Prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento;
- c) Quando o 10º(décimo) dia coincidir com Sábado, Domingo ou Feriado, a HOMOLOGAÇÃO deverá ser antecipada para o último dia útil anterior ao Décimo dia:

§ Único. A inobservância do disposto na presente cláusula sujeitará o infrator ao pagamento de multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário remuneração, multa e saldo rescisório devidamente corrigido pelo índice de variação de correção de débito trabalhista LTR. Salvo quando comprovadamente o empregado der causa à mora.

#### **LÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÃO**

As empresas no ato da homologação no órgão competente deverão apresentar os seguintes documentos e pessoas habilitadas para tal:

- a) Extrato do FGTS, com saldo atualizado da última correção;
- b) Rescisão do Contrato de Trabalho em 05(cinco) vias;
- c) Ficha ou Livro de Registro de Empregados;
- d) Formulário do Seguro Desemprego, quando dispensado sem justa causa;
- e) CTPS, com as devidas anotações e baixa;
- f) Carta Preposto, quando da ausência do empregador;
- g) Aviso Prévio em 03( três ) vias;
- h) As guias de recolhimento do FGTS, com as RE's e nº da conectividade;

- i) Exame demissional;
- j) Quando empregado menor, acompanhado do responsável legal;
- k) A quitação das verbas rescisórias será efetuada através de CHEQUE VISADO (administrativo) ou DINHEIRO, conforme determina o artigo 477 § 4º da CLT;
- l) O empregador deverá comunicar o empregado por escrito o dia e hora em que será efetuada a homologação neste Sindicato. Em caso de atraso por ambas as partes por mais de 1 (uma) hora, será considerado como ausente.

**Parágrafo 1º.** Resalva-se que o não comparecimento do empregado para homologação, o empregador deverá comunicar o fato a Entidade Sindical por escrito, no último dia que deveria ser feito o acerto.

**Parágrafo 2º.** A ressalva de direito, porventura existentes, é direito do trabalhador, e que deve ser registrado no ato da homologação.

**Parágrafo 3º.** Em nenhuma hipótese a entidade quando deixar de fazer a homologação deixar de registrar o motivo pelo qual não o fez no verso da rescisão ou em termo à parte, o qual possibilitará ao empregador eximir a mora.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO**

Qualquer empregado que no curso do aviso prévio de sua iniciativa ou da empresa, obtiver novo emprego e provar esta situação por escrito através de declaração do novo empregador, fica dispensado dos dias do aviso prévio não trabalhado.

**Parágrafo 1º.** A condição do cumprimento ou não em trabalho do aviso prévio, deverá ser registrada no documento em questão.

**Parágrafo 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.

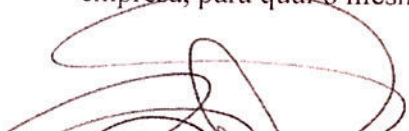
**Parágrafo 3º.** Considera-se indenizado o aviso prévio cumprido em casa, ou dispensa de seu cumprimento, devendo ser feito o pagamento das verbas rescisórias até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, conforme art. 477 CLT §6º. Alínea b.

### **Contrato a Tempo Parcial**

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

É obrigatória a entrega de cópias de contrato de trabalho aos empregados, quando admitido em caráter de experiência.

**Parágrafo único:** contrato de experiência ficará suspenso durante a concessão do benefício Previdenciário, completando-se o tempo previsto após a cessação do benefício. Nenhum empregado será obrigado a executar trabalho que não seja da atividade específica da empresa, para qual o mesmo foi contratado.



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

**Normas Disciplinares**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RELAÇÕES DE TRABALHO**

Será assegurada a comerciária GESTANTE a estabilidade provisória no emprego desde a concepção da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, Inciso II-B, Artigo 10º Disposições transitórias Constituição Federal.

§ Único: O prazo da licença paternidade é conformidade com o previsto em lei. O empregado acidentado terá estabilidade provisória de 12 meses após a alta média independentemente da percepção de auxílio acidente, na forma do Artigo 118 da lei 8.213/91, salvo quando a perícia do instituto previdenciário entender não tratar-se de acidente, mas sim de afastamento por doença, ou outra terminologia.

§ Único. As empresas obrigam-se a emitir a comunicação de acidente de trabalho – CAT não importando a gravidade do acidente enviando cópia da CAT – ao Sindicato dentro de 15 (quinze) dias da data da ocorrência do acidente (fundamentos art. 22 §§ 1º, 2º nº 8.213/91 c/c artigo 25 item III do Decreto nº 3.048/99).

As carteiras de trabalho serão anotadas e devolvidas aos empregados, mediante recibo até 48 (quarenta e oito) horas após sua admissão ao emprego, e nelas registradas sua função, remuneração e os percentuais de comissão eventualmente paga e ainda com os seguintes dados:

**Parágrafo 1º.** CNPJ OU CEI do empregador, razão social, endereço da empresa, espécie de estabelecimento, assinatura e identificação do responsável;

**Parágrafo 2º.** É obrigatório o fornecimento aos empregados, recibos de pagamento (holerite ou documento similar), informando os valores pagos, salário, horas extras, prêmios, RSR, e outros, além dos descontos, adiantamento, FGTS e outros descontos;

**Parágrafo 3º.** Qualquer documento solicitado pelo empregador/empresa ou entregue pelo empregado, de qualquer natureza, deverá ser recebido mediante comprovante (recibo);

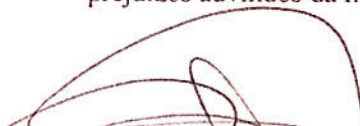
**Parágrafo 4º.** Recomenda-se aos empregadores que solicitem aos seus empregados tanto para os casados, como os solteiros, a Certidão de Nascimento de seus filhos que tenham ou venham a ter durante o vínculo empregatício;

As empresas que mantêm serviços terceirizados ficam essas como responsável solidaria pelos direitos trabalhistas e previdenciários dos empregados;

**Outras estabilidades**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS**

Quando da solicitação pelo empregado, mesmo após a rescisão contratual, do preenchimento de formulários relativos à concessão de benefício previdenciário vinculado a informação 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.



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

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO-DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS**

A jornada de trabalho semanal dos empregados no comércio será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

§ Único: As empresas com mais de 10 empregados, obrigam-se a ter o livro de ponto, ou o relógio de ponto, para controle de horário de seus empregados.

Salvo a Legislação Municipal dispuser de horário mais flexível à abertura e fechamento do comércio Varejista e Atacadista dar-se-á.

- a) De Segunda a Sexta-Feira entre as 06:00 e as 18:00 horas;(exceto feriado);
- b) Fica autorizado o funcionamento nos dois primeiros Sábados de cada mês entre as 08:00 e às 16:00 pagando-se 100% de hora extra, nos demais sábados fica autorizado o funcionamento entre as 08 e as 14:00 pagando-se 90% de horas extras a partir da primeira hora trabalhada;
- c) Os supermercados e afins ou similares poderão funcionar de segunda a sábado até as 20:00 horas.

Os empregados estudantes, durante o período escolar, em nenhuma hipótese poderão sair do trabalho após às 18:00 (dezoito) horas.

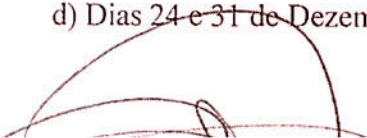
**Paragrafo 1º.** Aos empregados estudantes fica concedido a licença remunerada nos dias de provas escolar Enem ou vestibular desde que avise o empregador 72(setenta e duas) horas posterior as provas, mediante a comprovação do respectivo estabelecimento de ensino.

**Paragrafo 2º.** As empresas não poderão proibir seus empregados estudantes de participarem de estágio do curso que estejam concluindo, mesmo que o horário venha coincidir com o trabalho.

Aos empregados com filhos menores que 14(quatorze) anos ou, inválidos de qualquer idade, fica assegurado o direito a ausência remunerada de ate 10 dias ao empregado/empregada para levar ao médico ou, acompanhar em tratamento/internamento de seus filhos, desde que comprove através de documentos (atestados médicos) sua ausência.

#### **HORARIO DO COMERCIO EM GERAL NO MÊS DE DEZEMBRO**

- a) De Segunda à Sexta, de 02 a 06 de Dezembro, até às 20:00 hs (exceto Domingos e Feriados);
- b) De Segunda a Sexta, de 09 a 13 de Dezembro, até às 20:00 hs (exceto Domingos e Feriados);
- c) De Segunda a Sexta feira, de 16 a 20 e dia 23 de Dezembro, até às 22:00 hs;
- d) Dias 24 e 31 de Dezembro até às 16:30 horas;





e) Dias 15, 22 e 29 de Dezembro entre as 06:00 e as 12:00 h, os funcionários que trabalharem nestes dias receberão 50(cinquenta reais) de renumeração mais folga.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DOMINGOS E FERIADOS**

As empresas do comércio em geral, poderão desenvolver suas atividades comerciais nos dias de domingos, entre as 06:00 ao 12:00 horas nos termos da Lei nº 11.603, de 05-12-2007;

**Parágrafo 1º.** Os empregadores no ramo de mercados, supermercados mercearia e afins, não poderão exigir de seus empregados, jornada superior a 6 (seis) horas diárias pelo trabalho nos domingos.

**Parágrafo 2º.** Cada empregado receberá, a título de prêmio R\$: 45,00 (quarenta e cinco reais) por cada domingo trabalhado que deverá constar na folha de pagamento (holerite).

**Parágrafo 3º.** Os empregados terão folga remunerada de um dia útil na semana subsequente;

**Parágrafo 4º.** As horas neste dia não poderá ser compensada;

**Parágrafo 5º.** Os empregadores enviarão ao Sindicato dos Comerciantes até o dia 5 (cinco) de cada mês, acordo de prorrogação de jornada de trabalho em 02 (duas) vias, mencionando neste, o nome do empregado e a função de cada, o Domingo a ser trabalhado e a jornada a ser desenvolvida;

O comércio em geral poderá funcionar nos feriados municipais, estaduais, federais, entre as 06:00 e ao 12:00 horas, exceto os feriados de natal, ano novo e dia 1º de maio e 12 de outubro (Dia de Nossa Senhora Aparecida) e Finados que o comércio em geral permanecerá fechado.

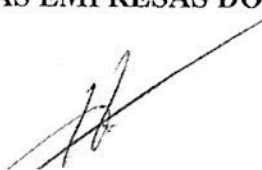
**Parágrafo 1º.** Cada empregado receberá, a título de prêmio R\$: 45,00 (quarenta e cinco reais) por cada feriados trabalhado que deverá constar no holerite.

**Parágrafo 2º.** Os empregados terão folga remunerada de um dia útil na semana subsequente;

**Parágrafo 3º.** As horas neste dia não poderá ser compensada;

**Parágrafo 4º.** Os empregadores/empresa enviarão ao sindicato dos comerciantes até o dia 05 de cada mês, acordo de prorrogação de jornada de trabalho em duas vias, mencionando neste, o nome do empregado e a função de cada, e o feriado a ser trabalhado e a jornada a ser desenvolvida;

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HORÁRIOS DAS EMPRESAS DO RAMO ALIMENTÍCIO**



As empresas/empregadores no ramo de mercados, supermercados e mercearias fica autorizado de segunda-feira à sábado abertura entre as 06:00 e as 20:00 horas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - HORÁRIOS DAS EMPRESAS DO RAMO ALIMENTÍCIO (DOMINGOS E FERIADOS)**

As empresas/empregadores no ramo de mercados, supermercados, mercearias e afins, não poderão exigir de seus empregados, jornada superior a 6 (seis) horas diárias pelo trabalho aos domingos, podendo exercer suas atividades entre as 06:00 e ao 12:00.

**Parágrafo 1º.** As horas normais aos domingos serão remuneradas em 40 (quarenta reais);

**Parágrafo 2º.** Os empregados terão folga remunerada de um dia útil na semana subsequente;

**Parágrafo 3º.** As horas neste dia não poderão ser compensadas;

**Parágrafo 4º.** Os empregadores/empresa enviarão ao sindicato dos comerciários até o dia 05 de cada mês, acordo de prorrogação de jornada de trabalho em duas vias, mencionando neste, o nome do empregado e a função de cada, e o feriado a ser trabalhado e a jornada a ser desenvolvida;

O comércio em geral poderá funcionar nos feriados municipais, estaduais, federais, entre as 06:00 e às 12:00 horas, exceto os feriados de natal, ano novo e dia 1º de maio e 12 de outubro (Dia de Nossa Senhora Aparecida); Feriados que o comércio em geral permanecerá fechado.

**Parágrafo 1º.** Cada empregado receberá a título de prêmio R\$: 45,00 (quarenta e cinco reais) por cada feriado trabalhado que deverá constar na folha de pagamento (holerite).

**Parágrafo 2º.** Os empregados terão folga remunerada de um dia útil na semana subsequente;

**Parágrafo 3º.** As horas neste dia não poderão ser compensadas;

**Parágrafo 4º.** Os empregadores/empresa enviarão ao sindicato dos comerciários até o dia 05 de cada mês, acordo de prorrogação de jornada de trabalho em duas vias, mencionando neste, o nome do empregado e a função de cada, e o feriado a ser trabalhado e a jornada a ser desenvolvida;

### **Férias e Licenças**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS E LICENÇAS - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE 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.

**Parágrafo 1º.** Nenhuma empresa poderá deixar de conceder férias aos seus empregados dentro do previsto na legislação em vigor;

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

As férias dos empregados que recebem remuneração variável, comissões e horas extras, 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.

Será devido o pagamento das Férias proporcionais indenizadas na rescisão de contrato de trabalho independentemente da causa do afastamento, 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.

### **Relações Sindicais Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA LABORAL**

As empresas abrangidas por esta CCT obrigam-se a descontar na folha de pagamento, dos empregados sindicalizados/associados, a Contribuição Confederativa (Art. 8º da Constituição Federal, Item III e IV e Art. 462 da CLT), no percentual de 3,5% (três vírgula cinco por cento), em Novembro 2013, 3,5% (três vírgula cinco por cento), em Fevereiro 2014, 3,5% (três vírgula cinco por cento), em Agosto 2014, percentuais estes que serão aplicados sobre o total do salário remuneração do trabalhador.

**Parágrafo 1º.** O recolhimento da Contribuição Confederativa que trata a presente cláusula deverá ser efetuado pelas empresas até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, na Caixa Econômica Federal agência de Aquidauana c/c nº 0300030-0 em guias fornecidas pelo Sindicato Laboral no site [www.fetracom-ms.com.br](http://www.fetracom-ms.com.br) sem ônus para o empregador; ;

**Parágrafo 2º.** O recolhimento fora do prazo acarretará multa de 2% (dois) por cento, e juros de 5% (cinco) por cento ao mês, que serão aplicados sobre os valores a recolher atualizados, encargos estes de responsabilidade das empresas;

**Parágrafo 3º.** O descumprimento da presente cláusula, as fraudes, os desvios, a recusa arbitrária sem qualquer justificativa do empregador em efetuar o desconto da contribuição em folha de pagamento, as empresas ficarão sujeitas a multa de 1 (um) piso salarial por empregado, sendo revertido 50%(cinquenta) por cento para o Sindicato Laboral e 50% (cinquenta) por cento para o empregado prejudicado, em caso de reincidência as penalidades serão em dobro.

No mês de março/2014 as empresas descontarão de seus empregados a título de Contribuição Sindical, 01 (um) dia de salário, tendo como base de cálculo o salário remuneração do empregado, valores que deverão ser recolhido nos bancos autorizados até o dia 30/04/2014.

**§ Único:** Os empregados novos que não comprovarem pagamento da Contribuição Sindical do mês de março/2014, as empresas empregadoras deverão providenciar o desconto e pagamento no primeiro mês completo de trabalho.

As empresas deverão encaminhar ao Sindicato dos Empregados de Aquidauana-MS, dentro de 15 (quinze) dias após o pagamento, cópia das guias de Contribuição Confederativa e Sindical, acompanhadas da relação nominal dos empregados contribuintes, informando a remuneração e valor descontado dos mesmos.

§ Único: As empresas deverão anotar na CTPS, na parte de CONTRIBUIÇÃO SINDICAL, o nome da Entidade Laboral da categoria favorecida e o valor recolhido.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**

**CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL.** O Sindicato patronal instituiu a cobrança da contribuição confederativa patronal, com recolhimento nos meses de Março 2014 e Setembro 2014, na Agência 0886, conta corrente nº 0.3000-704-0 Caixa Econômica Federal de Ponta Porã, em guias fornecidas pelo sindicato. Podendo ser recolhida nas casas lotéricas, conforme tabela explicativa sobre o valor e quantidade, de acordo com o demonstrativo no quadro e número de funcionários.

Empresas sem funcionários, autônomos ou feirantes R\$ 58.00

Empresas de 01 à 05 funcionários R\$ 93.00

Empresas de 06 à 10 funcionários R\$ 120.00

Empresas de 11 à 50 funcionários R\$ 350.00

Empresas com 51 à 70 funcionários R\$ 500.00

Empresas de 71 à 100 funcionários R\$ 750.00

Empresas acima de 100 funcionários R\$ 1.500.00

### **Disposições Gerais Outras Disposições**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DISPOSIÇÕES GERAIS**

De acordo com a Lei 7418/85 e 7619/87, as empresas obrigam-se a fornecer “VALE TRANSPORTE” ao seus empregados contra recibo na forma do Decreto n.º 95.247/87. 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**.

O não cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em sua totalidade ou em parte, acarretará a empresa infratora multa ora estabelecida por empregado de 1(um) piso salarial da categoria por cláusula descumprida sendo revertido 50% (cinquenta) por cento da multa em favor dos empregados e 50%(cinquenta) por cento para o Sindicato Laboral. Em caso de reincidência será em dobro, revertendo 50% (cinquenta) por cento da multa em favor dos empregados e 50%(cinquenta) por cento para o Sindicato Laboral, para custeio das despesas de diligências e cobrança administrativa e judicial.

Os signatários pactuam que as entidades participem do atendimento às denúncias do não cumprimento da presente CCT com orientação, e inclusive, verificação junto aos denunciados.

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

A presente Convenção terá prazo de vigência de 01 (um) ano de 01/11/2013 a término em 31/10/2014, podendo ser prorrogada conforme procedimento previsto no Artigo 615 da CLT.

