

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:MS000078/2022****DATA DE REGISTRO NO MTE:16/03/2022****NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:MR010580/2022****NÚMERO DO PROCESSO:14022.133975/2022-93****DATA DO PROTOCOLO:16/03/2022**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR010580/2022

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE TRES LAGOAS, CNPJ n. 01.923.630/0001-09, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE TRES LAGOAS, CNPJ n. 03.106.614/0001-40, neste ato representado(a) por seu ;

FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, CNPJ n. 15.461.676/0001-50, neste ato representado(a) por seu ;celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2021 a 31 de outubro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

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

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

### **PISO SALARIAL**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Os salários dos empregados representados pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Três Lagoas-MS, a partir de 01.11.2021, não será inferior a R\$1.420,00 (um mil e quatrocentos e vinte reais).

#### **CLÁUSULA QUARTA - REMUNERAÇÃO COMISSIONISTA**

Aos empregados que recebem remuneração variável a exemplo dos comissionados, fica assegurado como garantia mínima o salário de que trata a Cláusula terceira desta Convenção.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

##### **DATA BASE 01.11.2021**

Os salários dos empregados no comércio de Três Lagoas-MS na base territorial deste Sindicato Laboral, com salários acima de R\$1.260,00, serão corrigidos em 1º Novembro/2021, pelo índice de 11,08% (onze virgula zero oito por cento) respeitando o piso salarial de R\$1.420,00 (um mil e quatrocentos e vinte reais).

**Parágrafo 1º.** Serão compensados os reajustes concedidos a título de antecipação, salvo os decorrentes de promoção, equiparação salarial ou término de aprendizagem.

**Parágrafo 2º.** Para os empregados admitidos a partir de 01/11/2021, o reajuste corresponderá ao limite do reajuste do empregado mais novo na função sem considerar as vantagens pessoais, e não tendo paradigma, a variação do INPC, acumulado da data de admissão até Outubro/2021, considerando como mês completo ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

## **REMUNERAÇÃO DSR**

### **CLÁUSULA SEXTA - DSR**

O empregado comissionado terá calculado o descanso semanal remunerado (DSR) de acordo com dias úteis trabalhados.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ISONOMIA SALARIAL**

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

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

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA OITAVA - CONFERENCIA DE CAIXA**

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.

**§ Único.** No decorrer do expediente a retirada de qualquer valor do caixa, por quem quer que seja, terá que ser comprovado de alguma forma, no sentido de apurar responsabilidade.

### **CLÁUSULA NONA - CHEQUES**

As empresas não poderão descontar dos empregados as importâncias correspondentes a cheques sem fundo e notas promissórias, quando recebidos por estes na função de caixa, vendedor ou serviço assemelhado, uma vez cumprido as formalidades da empresa, as quais serão por escrito e com o ciente do empregado, e homologadas pelo Sindicato.

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

### **13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PRAZO PARA PAGAMENTO DO 13º**

O pagamento do 13º Salário deverá ser pago nos seguintes prazos:

- a) A 1ª. (primeira) parcela até 30 de Novembro;
- b) A 2ª. (segunda) parcela até 18 de Dezembro.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL E 13º**

O cálculo do 13º salário dos empregados que recebem remuneração variável, terá como base para pagamento, a média dos últimos 12 (doze) meses.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPLEMENTO DO 13º**

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

### **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE CAIXA**

Aos empregados que exercem função de caixa ou serviço assemelhado haverá uma remuneração mensal de 10,0% (dez por cento) sobre o Piso salarial a título de quebra de caixa.

### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE**

De acordo com a Lei nº 7.418/85 e 7.619/87, as empresas obrigam-se a fornecer "VALE TRANSPORTE" a seus empregados contra recibo na forma do Decreto nº 95.247/87.

### **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

#### **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE RESCISÃO**

Consoante a redação conferida ao Artigo 477 da CLT, o pagamento das parcelas constantes do instrumento de Rescisão, ou recibo de quitação dos empregados, deverá ser efetuado no seguinte prazo:

- a) 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. Quando o 10º (décimo) dia coincidir com Sábado, Domingo ou Feriados, a HOMOLOGAÇÃO deverá ser antecipada para o último dia útil anterior ao décimo dia.
- b) A assistência nas rescisões de contrato de trabalho dos empregados representados pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Três Lagoas - MS com mais de um ano de serviço, deverá ser prestada por esta Entidade Sindical, e será cobrada a taxa de R\$100,00(cem reais) por rescisão.

**Parágrafo 1º.** A inobservância do disposto na presente Cláusula sujeitará o infrator a multa de 160 UFIR's por trabalhador, bem como, ao pagamento de multa em favor do empregado, em valor equivalente a sua remuneração, devidamente corrigida pela UFIR, salvo quando

comprovadamente o empregado der causa a mora, o que não desobriga a empresa comunicar à Entidade Sindical no último dia em que era devida a Homologação.

**Parágrafo 2º.** Fica ressalvado que o não comparecimento do empregado para homologação, o empregador deverá comunicar o fato à Entidade Sindical por escrito no último dia em que deveria ser efetivado o devido pagamento.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DOCUMENTOS PARA RESCISÃO**

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

- a) As 2 (duas) últimas GFIP, com saldo atualizado do FGTS;
- b) A guia de recolhimento GRFP em 3 (três) vias, quando dispensa pelo empregador;
- c) Ficha ou livro de Registro de empregados;
- d) Termos de rescisão do contrato de trabalho em 5 (cinco) vias;
- e) Formulário do Seguro Desemprego, quando dispensa sem justa causa;
- f) Carta Preposto com firma reconhecida em Cartório, quando da ausência do empregador;
- g) Aviso Prévio em 3 (três) vias;
- h) Quando o empregado for menor, este deverá estar acompanhado dos pais, ou responsável legal;
- i) Atestado médico demissional, conforme determina a NR 7, da Portaria nº. 3.214/78;
- j) Extrato do FGTS, com saldo atualizado da última correção;
- k) CTPS, com as devidas anotações e baixa;
- l) A quitação será efetuada através de CHEQUE VISADO ou DINHEIRO (Moeda corrente no País).

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

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

§ Único. A condição do cumprimento ou não do Aviso Prévio, deverá ser registrada no corpo do documento em questão.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL E AVISO PRÉVIO**

Os empregados que recebem remuneração variável a exemplo dos comissionistas, terão como base para pagamento a média dos últimos 12 (doze) meses anteriores ao pagamento da mesma, sendo desconsiderado o mês de desligamento para efeito das médias variáveis caso este ocorra antes do dia 15 (quinze), 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).

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FORMULÁRIOS**

Quando da solicitação pelo empregado mesmo após a rescisão contratual, do preenchimento de formulários relativos a concessão de benefício vinculada 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.

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

### **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

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

Fica assegurado estabilidade no emprego ao empregado que tenha auferido Auxílio doença por período igual ao seu afastamento, limitado o prazo de 90 (noventa) dias.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RECIBOS**

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

**Parágrafo 1º.** É obrigatório o fornecimento aos empregados de recibos de pagamento ou documento similar, constando discriminado os valores pagos, bem como, os valores dos descontos especificadamente.

**Parágrafo 2º.** Qualquer documento solicitado pelo empregador ou entregue pelo empregado, de qualquer natureza, deverá ser recebido mediante comprovante (RECIBO).

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

**Parágrafo 4º.** As empresas deverão lançar na CTPS do empregado na parte de Contribuição Sindical, o nome da Entidade Laboral favorecida, quando do lançamento da Contribuição Sindical, não sendo permitido simplesmente anotação como Sindicato de classe ou Confederativa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DEPÓSITO DE FGTS**

Qualquer que seja o local em que for feito o recolhimento do depósito do 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 referente a passagens e estadia que venham ser necessárias para efetivação do recebimento.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA ASSISTENCIA JURÍDICA GUARDA NOTURNO**

As empresas prestarão assistência jurídica aos empregados guardas-noturnos 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.

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

##### **DURAÇÃO E HORÁRIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTUDANTES**

Os empregados estudantes deverão ter a saída compatível com o horário escolar noturno.

##### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HORAS EXTRAS**

No caso de execução eventual de horas extras, estas não poderão exceder a de 2 (duas) horas diárias (Artigo 59 da CLT), e serão remuneradas com 60% (sessenta por cento). Caso haja necessidade, que exija exceder-se as 2 (duas) horas, estas excedentes, serão remuneradas em 80% (oitenta por cento).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO HORA EXTRA**

Qualquer que seja o regime de prorrogação de trabalho em horas extras, haverá um período de repouso de 00h15min (quinze) minutos para lanche, sem compensação.

§ Primeiro - Os empregados receberão lanches gratuitamente quando estiverem em regime de trabalho extraordinário ou o valor de R\$15,00.

§ Segundo - Para os efeitos do parágrafo primeiro serão consideradas extra a partir de 50 minutos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DOMINGOS E FERIADOS**

Os Empregados no Comércio não trabalharão nos seguintes feriados: Dia do Trabalhador, Natal, Ano Novo.

Paragrafo primeiro: Para o funcionamento dos demais feriados e domingos as empresas terão que protocolar requerimento de “autorização de funcionamento excepcional” com 7 (sete) dias úteis de antecedência, junto aos Sindicatos Laboral e Patronal, contendo assinaturas de todos os funcionários que trabalharão naquela data, mediante o pagamento ao Sindicato laboral no valor de R\$ 30,00 (trinta reais) por funcionário para empresas com até 50 funcionários e o pagamento de R\$20,00 (vinte reais) por funcionário para empresas com 51 ou mais funcionários e o valor de R\$200,00 (duzentos reais) ao Sindicato do Comércio Varejista de Três Lagoas. Os requerimentos deverão ser protocolados no **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE**

**TRÊS LAGOAS**, sito a rua: Bernardo Antonio Leite, n °601, Jardim Primavera no horário das 08:00 as 11:00 horas e das 13:00 as 17:00 horas que se reunirá com o Sindicato Laboral e emitirão a devida autorização.

Parágrafo Segundo: No caso da não apresentação dos comprovantes de quitação das Contribuições Confederativas, será cobrada uma taxa no valor de R\$ 500,00(quinientos reais) por dia de abertura, para cada um dos Sindicatos;

**Parágrafo 3º:** As entidades emitirão em conjunto autorização para o funcionamento.

**Parágrafo 4º:** As escalas de trabalho, que se referem a estes dias serão protocoladas na entidade representante dos empregados até o quinto dia útil do mês subsequente.

**Parágrafo 5º:** A abertura e funcionamento da empresa sem a autorização de que trata a presente cláusula, fica estipulada multa de R\$.500,00(quinientos reais) para cada Sindicato e na incidência o valor será dobrado de forma consecutiva, para custeio dos serviços administrativos.

**Parágrafo 6º:** O pagamento da multa não exime a empresa dos pagamentos dos valores devidos aos sindicatos patronal e laboral por ocasião da abertura.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HORÁRIO DE SABADO**

Os empregados no comércio poderão ter seu horário de trabalho prorrogado nos Sábados, das 08:00 as 14:00 horas com intervalo de 00:15hs (quinze minutos) para Lanche, sendo as excedentes de 44 horas semanais remuneradas como horas extras.

§ 1º Na eventualidade de que o empregado trabalhe apenas 44 horas na semana, quando a empresa processa revezamento, ou adote a carga horária diária de 7:20 horas, fica excetuado quanto ao sábado de jornada reduzida;

§ 2º A empresa que utilizar essa prática, terá o prazo até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente, para apresentar os comprovantes de pagamentos das horas excedentes junto ao Sindicato Laboral.

§ 3º A jornada de trabalho dos empregados no comércio de Três Lagoas - MS, será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, 36(trinta e seis) horas semanais ou 22(vinte e duas) horas semanais, sendo a remuneração paga na proporcionalidade da carga horaria trabalhada, utilizando-se o divisor 220 e multiplicando pela carga horaria adotada.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

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

As empresas que solicitarem acordo coletivo, banco de horas de que trata a legislação, indenizarão o custo administrativo do sindicato laboral no seguinte valor: R\$ 5% (cinco por cento) do salário normativo por empregado.

A )Para a homologação do Termo Anual de Quitação a empresa pagará uma taxa no valor de R\$ 5% (dez por cento) do salário normativo por empregado.

b) A quitação expressa no Termo de Quitação Anual será relativa apenas às verbas, valores e rubricas expressos no documento, servindo de instrumento de prova, no caso de ser ajuizado ação trabalhista.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATRASOS**

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

## **FALTAS**

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

Fica estabelecido o abono de faltas a mãe comerciária, no caso de necessidade de consulta médica de filho com até 12 (doze) anos de idade, ou inválido mediante comprovante por declaração médica.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REUNIÕES**

As reuniões programadas pela empresa e que seja obrigatório o comparecimento do empregado, deverão ser realizadas durante a jornada de trabalho ou se fora desta, mediante pagamento de horas extras.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HORÁRIO ESPECIAL NATAL**

Em virtude das festas natalinas, os empregados no comércio de Três Lagoas poderão ter seus horários prorrogados em horário especial nos seguintes dias do mês de dezembro de 2021 e janeiro de 2022.

#### **DEZEMBRO DE 2021**

Do dia 01 até o dia 04- Funcionamento normal;

Dia 05 (domingo)- Somente com ACORDO EXCEPCIONAL;

- Do dia 06 (segunda) ao dia 10 (sexta) das 08:00 às 19:00 horas;
- Dia 11 (sábado) das 08:00 às 14:00 horas;
- Dia 12 (domingo)- Somente com ACORDO EXCEPCIONAL;
- Do dia 13 (segunda) ao dia 17 (sexta) das 08:00 às 22:00 horas;
- Dia 18 (sábado) das 08:00 às 17:00 horas;
- Dia 19 (domingo) ACORDO EXCEPCIONAL;
- Dia 20 (segunda) ao dia 23 (quinta) das 08:00 às 22:00 horas;
- Dia 24 (sexta) das 08:00 às 18:00 horas;
- Dia 25 (sábado) FECHADO
- Dia 26 (domingo)- Somente com ACORDO EXCEPCIONAL;
- Do dia 27 (segunda) ao dia 31 (sexta)- Funcionamento normal.

#### **JANEIRO DE 2022**

Dia 01 (sábado) FECHADO

Dia 02 (domingo)- Somente com ACORDO EXCEPCIONAL;

### **Observações:**

-As horas excedentes serão remuneradas como extras, devendo as empresas, apresentar os comprovantes de pagamento ao Sindicato Laboral no mês de janeiro de 2022.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS**

As empresas que solicitarem acordo coletivo, banco de horas ou a quitação anual de que trata a legislação, indenizarão o custo administrativo do sindicato laboral nos seguintes valores:

- |   |             |
|---|-------------|
| a) Empresas com quadro de pessoal de até 10(dez) empregados | R\$. 100,00 |
| b) Empresas com quadro de pessoal entre 11 a 50 empregados  | R\$. 200,00 |
| c) Empresas com quadro de pessoal acima de 50 empregados    | R\$; 500,00 |

### **FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS ESCOLARES E CASAMENTO**

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

### **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL E FÉRIAS**

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

**§ Único.** Nenhuma empresa poderá deixar de conceder férias a seus empregados dentro do período previsto na Legislação em vigor.

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

Recomenda-se que 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.

### **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EMPRESAS COM FORNOS**

Recomenda-se que as empresas que possuírem fornos em suas atividades, tais como forno de padaria em supermercados, conveniências, deverão fazê-lo de acordo com as normas contidas nas NR's 14/15 da Portaria nº3.214 de 08 de Junho de 1978.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EPI**

Recomenda-se que as empresas deverão obedecer às normas de utilização de equipamentos (EPI), ou ferramentas de acordo com as especificações contidas na NR 17, Portaria nº 3.214 de 08 de Junho de 1978.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UNIFORME**

Recomenda-se que as empresas ficam obrigadas a fornecerem gratuitamente a seus empregados uniforme de trabalho, quando de uso obrigatório.

## **INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INSALUBRIDADE**

Recomenda-se que quando a empresa desenvolver atividades insalubres ou perigosas, deverá fazer **Lauda Técnico**, acompanhado de um diretor desta entidade, pra verificação do percentual de incidência, quando insalubre.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES MÉDICOS**

Recomenda-se que as empresas deverão manter atualizados os atestados médicos Admissionais, Periódicos e Demissionais, arcando com os seus custos, conforme determina a NR-7, da Portaria nº 3.214 de 08 de Junho de 1978, devendo mantê-lo em seus arquivos por 20 (vinte) anos, nos termos do artigo 177, do Código Civil Brasileiro.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AVISOS**

Garantia a Entidade Sindical de colocação de aviso nos locais de trabalho, em lugares visíveis para comunicação e orientação, após o ciente do empregador.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA LABORAL

A Contribuição Negocial/Confederativa dos integrantes da categoria, abrangidos e beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho (art. 8º da Constituição Federal Item III e IV e art. 462 e 513, letra "e" da CLT), será descontada pelos empregadores, a favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE TRÊS LAGOAS-MS, em folha de pagamento a razão de 5,0% (cinco por cento), do salário remuneração do empregado nos meses de janeiro de 2022 e maio de 2022 e agosto de 2022 e, limitado a R\$. 80,00 (oitenta reais) por empregado.

**Parágrafo único:** O recolhimento da Contribuição negocial/ Confederativa Laboral, constante do "caput" da presente cláusula, deverá ser efetuado até o dia 10(dez) do mês fevereiro de 2022, 10 (dez) de junho 2022 e 10 (dez) de setembro de 2022, em guias solicitadas e disponível no Email.sindicato.empcomercio@hotmail.com., sem nenhum ônus para o empregador. A falta de recolhimento pela empresa no prazo previsto acarretará multa de 5,0%(cinco por cento) ao mês de atraso e juros de 1%(um por cento) ao mês, além da atualização pela taxa SELIC, multa e juros que serão aplicados sobre os valores corrigidos.

**Parágrafo Único:** O atraso no recolhimento nos prazos previstos fica sujeito a multa de 5% (cinco por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês. O não recolhimento implicará em cobrança judicial, com os acréscimos pertinentes.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas representadas e integrantes da categoria econômica na base territorial e beneficiados pelo presente instrumento, recolherão taxa a título de contribuição confederativa patronal, nos termos do artigo 8º da Constituição Federal, e letra "e" do artigo 513 da CLT, devidamente aprovada em Assembleia Geral do Conselho de Representantes em 08.10.2021, e do Sindicato de 05.12.2021, em impresso fornecido pelo Sindicato do Comércio Varejista de Três Lagoas, por duas vezes no ano até as datas de 31.03.2019 e 31.08.2020, conforme tabela abaixo.

<b>MEI – MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL</b>	<b>50,00</b>
<b>EMPRESAS COM UM EMPREGADO</b>	<b>75,00</b>
<b>EMPRESAS COM DOIS EMPREGADOS</b>	<b>100,00</b>
<b>EMPRESAS COM TRÊS A CINCO EMPREGADOS</b>	<b>250,00</b>
<b>EMPRESAS COM SEIS A DEZ EMPREGADOS</b>	<b>400,00</b>
<b>EMPRESAS COM ONZE A QUINZE EMPREGADOS</b>	<b>600,00</b>
<b>EMPRESAS COM DEZESSEIS A VINTE EMPREGADOS</b>	<b>800,00</b>
<b>EMPRESAS COM VINTE E UM A TRINTA EMPREGADOS</b>	<b>1.200,00</b>
<b>EMPRESAS COM TRINTA E UM A CINQUENTA EMPREGADOS</b>	<b>1.750,00</b>
<b>EMPRESAS ACIMA DE CINQUENTA EMPREGADOS</b>	<b>2.250,00</b>

**§ 1º O atraso no recolhimento nos prazos previstos fica sujeito a multa de 2% (dois por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês. O não recolhimento implicará em cobrança judicial, com os acréscimos pertinentes.**

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CÓPIA DAS GUIAS**

Os empregadores remeterão ao Sindicato Laboral, no prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recolhimento da Contribuição de seus empregados, relação nominal dos empregados contribuintes, indicando a função de cada um, o salário recebido no mês que corresponder a Contribuição e o respectivo valor recebido.

**Parágrafo 1º.** Qualquer empregado, sindicalizado, que venha ser admitido no período da presente Convenção, desde que não tenha feito o desconto da contribuição em emprego anterior em empresa abrangida pela presente Convenção terá que ser feito o desconto no pagamento do 1º (Primeiro) mês completo de Trabalho, devendo o valor ser recolhido para o Sindicato dos Empregados no Comércio de Três Lagoas - MS.

**Parágrafo 2º.** A falta do recolhimento nos prazos previstos implicará em multa de 2% (dois por cento) juros de mora de 1% ao mês, atualização monetária pela SELIC, aplicadas sobre o valor principal, devidas pelo empregador que deixou de repassar ou descontar os valores devidos ao SINDICATO.

**Parágrafo 3º.** As empresas farão relação dos empregados e respectivos valores do desconto no verso da guia de Recolhimento que será fornecida pela Entidade Laboral ou em papel timbrado da empresa se for o caso.

**Parágrafo 4º.** As empresas deverão solicitar à Entidade laboral as guias para Recolhimento das Contribuições que estarão à disposição e sem nenhum ônus.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DISSÍDIO COLETIVO**

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 QUADRAGÉSIMA NONA - FORO COMPETENTE**

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

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - NORMAS DA CLT**

Os efeitos dos artigos consolidados (CLT) vigentes nesta data permanecerão até 31/10/2018, ou seja, enquanto vigorar a presente CCT.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCUMPRIMENTO DA CCT**

A infração de qualquer Cláusula da Presente Convenção Coletiva de Trabalho acarretará multa ao infrator, ora estabelecida de 100% (cem por cento) do Piso Salarial desta Convenção Coletiva, por trabalhador prejudicado. A multa será revertida 50% (cinquenta por cento) ao empregado prejudicado e 50% (cinquenta por cento) ao Sindicato Laboral.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - REVISÃO**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DURAÇÃO**

A presente Convenção terá o prazo de vigência de 1 (um) ano, com início em 01/11/2021 e término em 31/10/2022 podendo ser prorrogada, revisada, denunciada ou revogada nos termos do Artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Fica decidido entre as entidades laboral e patronal, que essa Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022, após o fim da vigência, terá validade em sua totalidade até que uma nova Convenção Coletiva de Trabalho seja negociada ou definida novamente entre as entidades representativas.

E, por estarem certos e contratados nas Cláusulas e condições da presente Convenção, que é firme e valiosa para abranger por seus dispositivos, todos os contratos de trabalho individuais dos componentes de Classe e Categoria, na base territorial de Três Lagoas, os representantes das partes contratantes firmam a presente.

Três Lagoas (MS), 01 de novembro de 2021.

**EURIDES SILVEIRA DE FREITAS**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE TRES LAGOAS

**SUEIDE SILVA TORRES**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE TRES LAGOAS

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

**ANEXOS  
ANEXO I -**

[Anexo \(PDF\)](#)