



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

SERVICO DE APOIO AS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DE MS SEBRAE MS, CNPJ n. 15.419.591/0001-03, neste ato representado(a) por seu Diretor Superintendente, Sr. CLAUDIO GEORGE MENDONCA;

E

FEDERACAO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO E SERVICOS DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, CNPJ n. 01.103.498/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DOUGLAS RODRIGUES SILGUEIRO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2022 a 31 de outubro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em consultoria empresarial**, com abrangência territorial em **MS**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica estabelecido que o piso salarial, para a jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, a ser praticado a partir de 1º novembro de 2022, não será inferior a R\$ 2.120,70 (dois mil cento e vinte reais e setenta centavos), para o 1º Step do Espaço ocupacional Assistente Nível I.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS



CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

Os salários de todos os empregados do SEBRAE/MS abrangidos pela categoria, a título de reajuste salarial, serão reajustados em 1º/11/2022, aplicando-se índice de reajuste de 6,96% (seis vírgula noventa e seis por cento) sobre o salário base vigente.

Todos os reajustes espontâneos efetuados pelo Empregador entre 1º de novembro de 2022 e 31 de Outubro de 2023 poderão ser compensados, excetuados aqueles provenientes de abonos salariais decorrentes de lei, término de aprendizagem, promoções, transferência de cargos, função ou localidade, equiparação salarial e aumento real ou meritório.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A remuneração variável é a forma de reconhecimento que incentiva o empregado a extrapolar seus níveis normais de desempenho. Refere-se à quantia paga anualmente, de forma variável, em função do alcance das metas organizacionais e de equipes, vinculadas a indicadores e ao planejamento das Unidades, fundamentado na **Lei de nº. 10.101, de 19 de dezembro de 2000**.

As regras que contemplam o salário variável estão previstas na seção III – Remuneração Variável do Manual de Políticas e Procedimentos do Manual do Sistema de Gestão de Pessoas – SGP 9.0.

A lógica que contempla o alcance de metas, o percentual de salários e as regras de distribuição é a mesma para todos os empregados do Sebrae/MS, exceto dirigentes.

Para viabilizar a remuneração variável, o Sebrae/MS deve atingir os resultados relativos aos indicadores selecionados, conforme os seguintes percentuais:

Indicadores:

- 1.1 Organizacionais: Alcance pleno (todas as metas) - 70% de um salário fixo; Alcance mínimo (todas as metas menos uma) – 45% de um salário fixo.
- 1.2 Equipes: Alcance pleno (todas as metas) – 30% de um salário fixo; Alcance mínimo (todas as metas menos uma) – 20% de um salário fixo.



Para Dirigentes, os percentuais de Alcance Pleno e Alcance Mínimo seguem a distribuição a seguir:

Organizacional: Alcance pleno (todas as metas) - 50% de um salário fixo; Alcance mínimo (todas as metas menos uma) – 32,5% de um salário fixo.

Equipes: Alcance pleno (todas as metas) – 50% de um salário fixo; Alcance mínimo (todas as metas menos uma) – 32,5% de um salário fixo.

Detalhamento da lógica de cálculo da RV para dirigentes - Formas de cálculo dos Indicadores para dirigentes:

Indicadores Organizacionais

Os indicadores organizacionais, com o peso de 50% da remuneração variável, serão aqueles que asseguram o cumprimento da missão do Sebrae/MS e que estejam associados aos objetivos estratégicos aprovados no Plano Plurianual pelo Conselho Deliberativo Estadual.

Indicadores de Equipe

Os indicadores de equipes, com o peso de 50% da remuneração variável, deverão corresponder a soma ponderada do alcance dos resultados das metas de equipe das unidades vinculadas à diretoria, conforme a seguinte equação:

$32,5\% \text{ multiplicado por } (n^{\circ} \text{ de unidades vinculadas a diretoria que tiveram alcance mínimo nas metas de equipes } \div n^{\circ} \text{ total de unidades vinculadas a diretoria}) + 50\% \text{ multiplicado por } (n^{\circ} \text{ de unidades vinculadas a diretoria que tiveram alcance pleno nas metas de equipe } \div n^{\circ} \text{ total de unidades vinculadas a diretoria})$

§ 1º - O pagamento será efetuado em 1 (uma) vez ao ano, até o dia 28 do mês fevereiro de 2023, após a análise e comprovação do cumprimento das metas, sendo a base de cálculo o salário base vigente na data do pagamento, com eventual função gratificada, se houver, observados os descontos legais incidentes.

§ 2º - As metas do Programa de Remuneração Variável, objeto de negociação, fazem parte integrante do Acordo Coletivo 2022/2023 e devem ser amplamente divulgadas por meio dos canais de comunicação do SEBRAE/MS e do Sindicato.

§ 3º - Os empregados que não participarem do período total avaliado, tais como aqueles admitidos, afastados por qualquer razão, desligados a seu pedido ou demitidos sem justa causa, receberão percentual de Remuneração Variável proporcional ao tempo em que estiveram ativos.

§ 4º - Para fins de apuração do pagamento, será considerado um mês a fração



igual ou superior a 15 (quinze) dias.

§ 5º - Os pagamentos advindos deste Acordo Coletivo de Trabalho não constituem base de incidência para qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não possuindo natureza salarial, não sendo aplicável o princípio da habitualidade, tampouco servindo de base de cálculo para qualquer outro tipo de pagamento.

§ 6º - Os casos omissos serão regulados pelas regras previstas na Política de Gestão de Pessoas da Entidade.

§ 7º - as estipulações supracitadas poderão sofrer alterações por Resolução DIREX, fundamentada em fato superveniente, que não tenha sido dado causa pelo empregador, em especial para facultar o seu pagamento, quanto a disponibilidade de recursos financeiros, bem como a redução de sua base de cálculo para 25% (vinte e cinco por cento) do salário base.

CLÁUSULA SEXTA - DO PAGAMENTO

O pagamento mensal dos salários será realizado até o dia 05 (cinco) do mês subsequente à competência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os ocupantes de função Gerencial e Presidente da Comissão Permanente de Licitação são remunerados através de gratificação complementar ao salário base, correspondente a 40% do valor de seu salário base, conforme Artigo 62, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esta se dá em caráter transitório, correspondente ao período de duração do exercício da função, e não é incorporada ao salário. Para os empregados ocupantes de função Gerencial, cuja gratificação de 40% ficou inferior a percebida até junho/2013, fica estabelecido que o teto mínimo será fixado em 19,83% do último *step* salarial do espaço ocupacional Analista Técnico III;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os ocupantes da função de vice-presidente da Comissão Permanente de Licitação, designados através de Resolução DIREX, receberão gratificação complementar no percentual de 25% (vinte e cinco por cento), da menor gratificação de função gerencial. Esta se dá em caráter transitório, correspondente ao período de duração do exercício da atividade e não é incorporado ao salário.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados que exercem a atribuição de Coordenador de Carteira de Projetos e/ou atividades, conforme previsto no Capítulo III, Seção I, Artigo 9º do Regimento Interno do Sebrae/MS, devem estar enquadrados no espaço ocupacional Analista Técnico. Estes recebem gratificação correspondente a 30% do valor da menor gratificação gerencial, enquanto



estiver no exercício da atribuição.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA SÉTIMA - 13º SALÁRIO PARCELAS

O pagamento do 13º salário será efetuado através de duas parcelas, sendo a 1ª (primeira) parcela paga até dia 30 de novembro e a 2ª parcela até 20 de dezembro, podendo ser antecipadas.

PARÁGRAFO ÚNICO: O cálculo do 13º salário dos empregados que recebem remuneração variável, terá como base de cálculo a média dos últimos 12 (doze) meses de salários.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com os adicionais seguintes, aplicáveis sobre o salário hora normal:

- 60 % (Sessenta por cento) para as duas primeiras horas no dia;
- 80 % (Oitenta por cento) para as excedentes de 02 (duas) horas diárias, nos casos fortuitos ou força maior.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA NONA - VALE TRANSPORTE

Será fornecido o Vale Transporte aos empregados que utilizem transporte coletivo, na forma da Lei nº 7.418 de 16.12.85, e desde que venham requerer o benefício formalmente ao SEBRAE MS.

CLÁUSULA DÉCIMA - UNIFORMES

O Empregador poderá exigir o uso de uniforme ou vestimentas especiais, fornecendo-os gratuitamente a seus empregados, os quais ficarão obrigados a zelar e utilizá-los, conforme Precedente Normativo 115 do TST.



PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados poderão adquirir peças extra/adicionais desde que assumam o pagamento das mesmas.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIOS

O SEBRAE/MS concederá os benefícios, conforme previsto no Manual do Sistema de Gestão de Pessoas – SGP 9.0 – Seção IV Benefícios, e que não integram a remuneração de seus empregados, nos termos do art. 457, §2º, da CLT, sendo eles:

I. Assistência Médico-Hospitalar

É a assistência prestada aos empregados e seus dependentes legais, por meio de contrato com entidades prestadoras de serviços médico hospitalares, custeados pelo Sebrae/MS nos percentuais definidos através de ato normativo da Direx e amplamente divulgado aos empregados.

II. Auxílio Licença Médica

O auxílio licença médica visa suplementar a diferença entre a remuneração líquida percebida pelo empregado, quando no exercício de suas funções, e o valor do benefício pago pelo INSS.

A suplementação é devida a partir do 16º dia de afastamento, até o prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, mesmo que o INSS tenha concedido afastamento por prazo superior.

A suplementação cessará quando o empregado incorrer num dos motivos abaixo:

- Desinteresse ou inobservância ao tratamento de saúde prescrito;
- Não atender, sem motivos justificados, a qualquer convocação do SEBRAE-MS;
- Quando exercer qualquer atividade lucrativa durante o período de percepção do benefício.

III. Previdência Privada (SEBRAEPREV)

Previdência privada é um sistema de acumulação de recursos financeiros que visa à constituição de uma reserva destinada a garantir ao participante um benefício de aposentadoria (renda por sobrevivência) e/ou uma renda em caso de invalidez e



ainda pensão e/ou pecúlio a beneficiários, em caso de falecimento do participante. Trata-se de uma complementação aos benefícios pagos pela Previdência Social. Este benefício está à disposição de todos os empregados e dirigentes do SEBRAE/MS, sendo optativa a sua adesão.

Para saber detalhadamente deste benefício é disponibilizado a todos os empregados o Manual do Participante, além de estar à disposição para consulta na Unidade de Gestão de Pessoas.

IV. Auxílio Funeral

Este benefício é pago a família, em caso de falecimento do empregado. O limite do auxílio equivale a três salários do *step* inicial do espaço ocupacional "Assistente I", mediante comprovação de despesas com funeral, pela família do empregado.

V. Seguro de Vida em Grupo

O seguro de vida é concedido a todos os empregados e compreende indenização por ocorrência de sinistro relativo à apólice de Seguro de Vida em Grupo.

VI. Apoio Financeiro à Saúde

Visa financiar despesas com a saúde dos empregados, mediante indicação e requerimento médico, desde que coloquem em risco o estado físico e psicológico do empregado.

Quanto à solicitação de natureza odontológica, somente serão aceitos os procedimentos que não possuem cobertura pela operadora do benefício Assistência Odontológica.

O valor concedido é de, no máximo, três salários base do empregado.

O valor concedido, acrescido de juros iguais aos pagos pela caderneta de poupança, no período, será descontado, a partir do mês seguinte ao da concessão, em parcelas não superiores a 30% da remuneração do profissional, em até 24 parcelas mensais.

VII. Auxílio Idioma Estrangeiro

O SEBRAE/MS incentiva o aprendizado de idiomas estrangeiros, autorizando somente uma bolsa equivalente a 15% do segundo *step* do espaço ocupacional "Assistente I", do quadro salarial, por profissional, mediante disponibilidade orçamentária. O profissional deverá apresentar a nota fiscal ou recibo para o



reembolso até o quinto dia útil subsequente ao pagamento da mensalidade. O SEBRAE/MS reembolsará a parcela atual e em caso de atraso de pagamento por parte do empregado, será reembolsado apenas o recibo/nota fiscal do mês anterior.

O recebimento do Benefício, quando o empregado estiver afastado pelo INSS, permanecerá pelo prazo de 30 (trinta) dias contados do 16º dia de afastamento.

VIII. Reembolso-Creche

O auxílio creche deverá cobrir as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha ou outra modalidade de prestação de serviço desta natureza, durante o quinto e o sexto mês de idade da criança, conforme disposto no artigo 389 – Portaria MTb 3.296/86, Art. 1º, no qual possibilitou a substituição da creche pelo reembolso creche.

O teto máximo para cobrir as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha ou outra modalidade de prestação de serviço desta natureza, durante o quinto e o sexto mês de idade da criança, conforme disposto no artigo 389 – Portaria MTb 3.296/86, Art. 1º, será de 50% do salário do segundo step do espaço ocupacional “Assistente I”, por filho.

O SEBRAE/MS reembolsará até 20% do salário do segundo step do espaço ocupacional “Assistente I”, por filho, de empregadas que possuem filhos a partir do sétimo mês de idade, até os três anos e onze meses.

A solicitação do benefício se dará mediante apresentação da cópia do contrato de prestação de serviço no caso de pessoa jurídica ou do registro da carteira de trabalho no caso de contratação de pessoa física.

O comprovante de pagamento da mensalidade da creche deverá ser apresentado pelo empregado ao SEBRAE/MS, para ressarcimento, até o quinto dia útil subsequente ao pagamento. O SEBRAE/MS reembolsará a parcela atual e em caso de atraso de pagamento por parte do empregado, será reembolsado apenas o recibo/nota fiscal do mês anterior.

O recebimento do Benefício, quando o empregado estiver afastado pelo INSS, permanecerá pelo prazo de 6 (seis) meses contados do 16º dia de afastamento.

IX. Do Reembolso-creche para empregados com filhos portadores de deficiência

O SEBRAE/MS oferece o benefício aos empregados que tenham filhos portadores de deficiências, independentemente da idade, desde que este seja considerado



como incapacitado tanto para o trabalho, como para a consecução de uma vida independente, devendo ser apresentado atestado médico e/ou documento que comprove a deficiência.

O comprovante de pagamento da mensalidade da creche deverá ser apresentado pelo empregado ao SEBRAE/MS, para ressarcimento, até o terceiro dia útil subsequente ao pagamento. O SEBRAE/MS reembolsará a parcela atual e em caso de atraso de pagamento por parte do empregado, será reembolsado apenas o recibo/nota fiscal do mês anterior.

O recebimento do Benefício, quando o empregado estiver afastado pelo INSS, permanecerá pelo prazo de 6 (seis) meses contados do 16º dia de afastamento.

X. Auxílio Alimentação/Refeição - Vale alimentação e Vale refeição

O SEBRAE/MS concede a seus empregados um valor mensal para alimentação, nos termos do art. 457, §2º, da CLT, de modo que o valor não é pago em dinheiro, não integra a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Fica estabelecido que será deduzido de cada empregado o percentual de 2% até 5%, conforme a faixa salarial, para custeio do auxílio-alimentação.

Anualmente, no mês de julho, será realizado reajuste conforme percentual do Acordo Coletivo de Trabalho, podendo ser diferente conforme decisão e aprovação da DIRETORIA EXECUTIVA, condicionado a disponibilidade orçamentária, dentro da base econômica e financeira do SEBRAE/MS.

O recebimento do Benefício, quando o empregado estiver afastado pelo INSS, permanecerá pelo prazo de 45 (quarenta e cinco) dias contados do 16º dia de afastamento.

XI. Auxílio Educação

Com o objetivo de fortalecer o embasamento técnico da equipe de trabalho, estimulando o desenvolvimento intelectual e profissional, o Sebrae/MS disponibiliza um auxílio para educação em nível superior na modalidade Pós-graduação Lato Sensu e Stricto Sensu em instituições de educação superior devidamente credenciadas pelo Ministério da Educação. Os critérios para elegibilidade estão estabelecidos em normativas internas (PROP Gerir Treinamento e Desenvolvimento).



O profissional deverá apresentar a nota fiscal ou recibo para o reembolso até o quinto dia útil subsequente ao pagamento da mensalidade. O SEBRAE/MS reembolsará a parcela atual e em caso de atraso de pagamento por parte do empregado, será reembolsado apenas o recibo/nota fiscal do mês anterior.

O recebimento do Benefício, quando o empregado estiver afastado pelo INSS, permanecerá pelo prazo de 30 (trinta) dias contados do 16º dia de afastamento.

XII. Auxílio Odontológico

É a assistência prestada aos empregados e seus dependentes legais, por meio de contrato com entidades prestadoras de serviços odontológicos custeados pelo Sebrae/MS nos percentuais definidos através de ato normativo da Direx e amplamente divulgado aos empregados.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MÚTUO ACORDO

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

- I. Por metade o aviso prévio, se indenizado, e a indenização sobre o saldo do FGTS;
- II. Na integralidade, as demais verbas trabalhistas. Com este acordo o empregado está autorizado a levantar 80% do valor dos depósitos do FGTS, mas não terá direito a receber o seguro-desemprego (art. 484-A, CLT; art. 20, inciso I-A da Lei n.8.036/90).

PARÁGRAFO ÚNICO: Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada - A adesão do trabalhador implicará na outorga plena e irrevogável da quitação de todo o contrato de trabalho, não podendo o empregado reclamar nada mais, nem mesmo perante a Justiça do Trabalho, nos termos da OJ 270 da SDI1 DO TST.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA

O SEBRAE/MS nas demissões de empregados sem justa causa e/ou pedido de demissão, desde que não desabone sua conduta, quando solicitadas, poderá



fornecer a carta de referência.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO/LOCAL DE REALIZAÇÃO

A assistência nas rescisões de contrato de trabalho dos empregados representados pela FETRACOM, poderão ser efetuadas, de forma gratuita, na sede do Sebrae/MS e suas unidades regionais, mediante prévia comunicação e com agendamento de horário entre o Sebrae/MS e a FETRACOM.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES - QUITAÇÕES – PRAZOS

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação dos empregados, deverá ser efetuado no prazo único de até 10 dias, contados a partir do término do contrato, nos termos do art. 477, §2º da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As ressalvas de direitos do empregado porventura existentes serão registradas no ato da homologação, pelo empregado e empregador.

PARAGRAFO SEGUNDO: O SEBRAE/MS deverá comunicar o empregado por escrito o dia e hora em que será efetuada a Homologação da rescisão, na sede, escritórios regionais ou na federação, e em caso de atraso injustificado por uma das partes por mais de 1 (uma) hora, este será considerado como ausente.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO INDENIZADO

Aviso prévio indenizado integrará o tempo de serviço para todos os efeitos legais, mesmo quando indenizado por parte do SEBRAE/MS.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO INICIATIVA EMPRESA

No caso de rescisão por iniciativa da empresa o empregado ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio quando encontrar novo emprego, comprovado por declaração escrita do novo empregador, ficará a empresa desonerada do pagamento dos dias restantes do referido aviso prévio e seus reflexos.

di

[Handwritten signature]

Luiz Aurélio Adler Raíno
Gerente - UNIJUR
Unidade de Integridade Corporativa e Jurídico



RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPROVANTES

O SEBRAE/MS fornecerá aos seus empregados, através do Portal SGO – Sistema de Gestão Operacional, comprovantes de pagamento, no qual constará o salário base recebido, horas extra, comissão, bem como os descontos especificados além de outros que acresçam a remuneração.

PARÁGRAFO ÚNICO: É obrigatória a entrega de cópia de contrato de trabalho aos empregados, quando de sua admissão.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LICENÇA SEM VENCIMENTOS

Os procedimentos necessários para concessão de licença sem vencimentos para os empregados do SEBRAE/MS são estabelecidos através do PROP – Licença sem Vencimentos.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA – JORNADA DE TRABALHO E SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS

A Jornada de trabalho e o Sistema de Compensação de Horas no SEBRAE/MS regem-se pelas normativas internas aprovadas pela Direx. A jornada normal de trabalho é de 40 (quarenta) horas semanais. Aplica-se o Sistema de Compensação de Horas, conforme preceitos legais. O horário normal de trabalho é:

- Manhã: das 08h às 12h;
- Intervalo para almoço: das 12h às 14h;
- Tarde: 14h às 18h.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Podem ser estabelecidas escalas individuais de horário



diversas da fixada acima, mediante autorização do gerente/diretor a quem o empregado estiver subordinado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As compensações de horários em dias de pontos facultativos e recesso de final de ano serão estabelecidas mediante Resoluções DIREX.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados diretores, com gratificação de função e assessores diretos da diretoria ou do CDE – Conselho Deliberativo Estadual, ficam dispensados do registro de frequência.

PARÁGRAFO QUARTO: Em complementação ao PROP – Administrar Jornada, o prazo de vigência estipulado no acordo coletivo para compensação de horas vai de 01 de novembro de 2022 até 31 de outubro de 2023. As horas a débito ou a crédito realizadas a partir do dia 15 de outubro, poderão ser compensadas no próximo acordo coletivo.

PARÁGRAFO QUINTO: O SEBRAE/MS poderá adotar, conforme o disposto na Portaria 373 de 25/02/2011, sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho. Com adoção do sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho de que trata a Portaria nº 373 de 25/02/2011, libera-se a utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no artigo 31 da Portaria GM/MTE nº 1.510 de 21/08/09, não caracterizando tal comportamento descumprimento da mencionada Portaria, isentando-a das penalidades previstas no artigo 28 da mesma.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS ABONADAS

Serão abonadas as faltas do empregado em ausências médicas desde que devidamente comprovadas mediante atestado médico.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Serão abonadas as faltas do empregado, no caso de necessidade de acompanhamento em procedimentos médicos de filho, com até dezoito anos de idade ou inválido de qualquer idade, mediante comprovação por declaração médica, e pelo prazo máximo de 15 (quinze) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Serão abonadas as faltas do empregado, no caso de necessidade de acompanhamento em procedimentos médicos de pais com idade superior a 60 anos ou inválido, mediante comprovação por declaração médica, e pelo prazo máximo de 15 (quinze) dias.

Luiz Aurélio Adler Ralho
Gerente - UNIJUR
Unidade de Integridade Corporativa e Jurídico



PARÁGRAFO TERCEIRO: As ausências citadas acima só serão aceitas mediante comprovação através de atestados médicos que deverão ser apresentados dentro do prazo:

- Afastamento por 3 (três) dias até 15 (quinze) dias: enviados por e-mail à Unidade de Gestão de Pessoas com cópia para o respectivo gerente em até 48 (quarenta e oito) horas;
- Os atestados médicos inferiores a 3 (três) dias: inseridos no aplicativo ou plataforma de registro de ponto para aprovação do gerente, em até 48 (quarenta e oito) horas;
- Os atestados médicos acima de 15 (quinze) dias: enviados por e-mail à Unidade de Gestão de Pessoas com cópia para o respectivo gerente em até 5 (cinco) dias.

PARÁGRAFO QUARTO: O atestado médico apresentado deverá conter, sob pena de não ser aceito, os seguintes elementos:

- Tempo de dispensa concedida ao empregado, em algarismo e por extenso entre parênteses.
- O nome legível, o número do registro no Conselho Profissional, a assinatura do médico ou odontologista e o local de atendimento.
- Para os atestados de acompanhamento: nome do paciente, do acompanhante, o tempo de dispensa e o CID Z 76.3 (Pessoa em boa saúde acompanhando pessoa doente), bem como o nome legível, o número do registro no Conselho Profissional, a assinatura do médico ou odontologista.

PARÁGRAFO QUINTO: As empregadas lactantes, para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 meses de idade, terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 descansos especiais de meia hora cada um, sendo que esses descansos não poderão ser utilizados para compensação de horas.

PARÁGRAFO SEXTO: Fica acordado que as pontes de feriados e dias facultativos serão deliberadas pela Diretoria Executiva através de resoluções específicas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Por força deste acordo coletivo, as ausências legais a que alude o art. 473 da CLT, respeitados os critérios mais vantajosos, assim ficam ampliadas:

- a) Para 4 (quatro) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge,



ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica, contados o dia do falecimento e os subsequentes;

- b) Para 05 (cinco) dias úteis de licença paternidade a partir do nascimento do filho;
- c) Para 03 (três) dias úteis de licença casamento; o empregado terá de escolher se aplicável ao casamento civil ou religioso, e se terá o início da contagem nos três dias anteriores ou posteriores ao evento;
- d) Meio período de um dia de trabalho, no mês do aniversário, a ser deliberado com a gerência.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTUDANTES / CURSOS

Durante o período escolar, os empregados estudantes, menores de 18 (dezoito) anos, contratados para término de expediente às 18h, não poderão ter as suas saídas após as 18h30min.

TELETRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – MODALIDADE DE TELETRABALHO

O Sebrae/MS poderá adotar o sistema do trabalho home office, o remoto, o teletrabalho e quaisquer outros sinônimos e/ou similares, conforme normativa aprovada pela DIREX.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: será feita por meio de normativa a fixação de parâmetros que regulam as hipóteses em que os empregados prestarão serviços na modalidade de trabalho home office e/ou híbrido. A referida normativa poderá prever, entre outras questões de ordem administrativa e prática, as seguintes situações convencionadas que têm prevalência sobre a lei, nos moldes do artigo 611-A, inciso VIII, da CLT:

1 – adoção pelo SEBRAE/MS da modalidade de teletrabalho e/ou híbrido, onde o mesmo contrato permitirá ao empregado prestar serviços presencialmente e



também no sistema teletrabalho e/ou híbrido.

1.1 – a vontade individual do empregado estará suprida pelo presente acordo coletivo, sendo, autorizada a aplicação do teletrabalho pelo ente sindical representante dos trabalhadores;

1.1.1 – não haverá a necessidade de constar a modalidade de teletrabalho e/ou híbrido no contrato individual de trabalho. Sendo assim, não será necessário aditar os contratos de trabalho vigentes ou que venham a ser assinados;

1.1.2 – as atividades a serem executadas pelos empregados obedece o Plano de Trabalho de cada Unidade de Gestão;

1.1.3 – haverá a necessidade de garantir o prazo mínimo de transição de 48 horas para o empregador adotar o sistema teletrabalho e/ou híbrido que o empregado deverá cumprir; e o mesmo período no sentido inverso do sistema home office e/ou híbrido para o presencial, sempre mediante notificação prévia entre as partes;

1.1.4 – os empregados se comprometem a seguir as regras de ergonomia no trabalho e demais orientações fornecidas pelo empregador e constante do manual de políticas de teletrabalho, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho;

PARÁGRAFO SEGUNDO: O Sebrae/MS poderá exigir do trabalhador no sistema teletrabalho e/ou híbrido:

2.1 - o registro dos horários efetivos de trabalho por meio de sistemas alternativos de controle de jornada (Portaria nº 373 do Ministério do Trabalho, de 25/02/2011, e cláusula 8ª, parágrafo segundo do ACT);

2.2 - utilizar o registro de ponto por exceção à jornada de trabalho (artigo 74, §4º da CLT); ou

2.3 - enquadrar o trabalhador na exceção do artigo 62, inciso III da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: as medidas previstas no presente acordo coletivo suprem as disposições de teletrabalho dispostas nos artigos 75-B até 75-D.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

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


 Luiz Aurélio Adler Ralho
 Gerente - UNIJUR
 Unidade de Integridade Corporativa e Jurídico



PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica estabelecido, desde que haja concordância do empregado, que as férias poderão ser usufruídas em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias, e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um, inclusive para menores de 18 anos e maiores de 50 anos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica vedado o início das férias no período de 2 dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado (art. 134 da CLT).

PARÁGRAFO TERCEIRO: O Sebrae/MS concederá 10 (dez) dias de férias coletivas em 2022 no período de 21 de dezembro de 2022 até 30 de dezembro de 2022 para todas as unidades e regionais.

PARÁGRAFO QUARTO: Não participarão das férias coletivas o grupo de trabalho nomeado por resolução, o qual permanecerá trabalhando, nos termos do art. 139, da CLT.

PARÁGRAFO QUINTO: Os diretores e/ou gerentes poderão, mediante requerimento justificado e imperiosa necessidade, suspender o gozo de férias para participação em evento e/ou reuniões técnicas.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

A contribuição negocial dos integrantes da categoria abrangida e beneficiada pelo presente acordo coletivo de trabalho (art. 8º, inciso III, da Constituição Federal de 1988; e artigo 513, alínea E da CLT) será repassada à FETRACOM pelo SEBRAE/MS de modo a abranger todos os funcionários do Sebrae/MS, na importância de R\$12.000,00 (doze mil reais), em duas parcelas iguais de R\$6.000,00 (seis mil reais), sendo a primeira a ser quitada no próximo dia útil imediato a assinatura do acordo, e a segunda a ser quitada no depósito do presente acordo no Secretaria Regional do Trabalho e Emprego.

Parágrafo Primeiro: O SEBRAE/MS deverá encaminhar à FETRACOM dentro de 15 dias após o recolhimento a cópia da guia de contribuição devida a esta Entidade, juntamente com a relação nominal dos empregados contribuintes, com a remuneração e valor descontado dos mesmos.

Parágrafo Segundo: O não recolhimento nos prazos acarretará multa ao empregador de 2% (dois por cento) por mês de atraso, juros de 1% (um por cento) ao mês além da atualização monetária pela SELIC.



Parágrafo Terceiro: Os empregados reconhecendo a FETRACOM como legítima e única entidade sindical representativa, bem como em razão do presente acordo coletivo para manutenção de benefícios negociados, autorizam o SEBRAE/MS a proceder o recolhimento em favor em favor da FETRACOM da contribuição negocial estabelecida no caput da cláusula 26ª.

DISPOSIÇÕES GERAIS

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES

No caso de descumprimento de cláusula do presente Acordo Coletivo e/ou Legislação Vigente, o Sindicato Laboral notificará o Empregador por AR ou através de outro meio eficaz, para que em 48h cumpra a avença. Esgotando esse prazo e persistindo a falta, o Empregador incorrerá na multa ora estabelecida de 2% (dois por cento) do salário normativo vigente na época por empregado prejudicado, devendo ser revertida à parte prejudicada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho todos os empregados do Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de Mato Grosso do Sul – SEBRAE/MS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DISSÍDIO COLETIVO

A ausência de entendimento visando Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho entre entidade sindical representativa de empregados com o SEBRAE/MS será resolvida via Dissídio Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PUBLICIDADE

As empresas afixarão em quadro de avisos ou outro meio eficaz, cópias do presente Acordo Coletivo, mantendo-o pelo período mínimo de 60 (sessenta) dias, a contar de seu registro

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPOSIÇÕES FINAIS



Com a homologação do presente Acordo Coletivo de Trabalho, eu, empregado do SEBRAE/MS, autorizo o SERVIÇO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DE MATO GROSSO DO SUL- SEBRAE/MS, associação civil sem fins lucrativos, inscrita no CNPJ nº 15.419.591/0001-03, Inscrição Municipal 244-5000-7, Inscrição Estadual isento, sediada na Av. Mato Grosso, 1661, Centro, Campo Grande/MS, nos termos da Lei nº 9.610/98 e da Lei 10.406/02 (Código Civil), o uso e reprodução da minha imagem, som da minha voz, textos, nome e dados biográficos, para fins institucionais.

A presente cessão abrange as formas de exibição acima indicadas de forma plena e ampla, inclusive através de mídia impressa (livros, catálogos, revista, jornal, entre outros), de mídia eletrônica (programas de rádio, podcasts, vídeos e filmes para televisão aberta e/ou fechada, documentários para cinema ou televisão, entre outros), Internet, Redes Sociais, Banco de Dados Informatizado *Multimídia*, "home vídeo", DVD ("digital vídeo disc"), suportes de computação gráfica em geral e/ou qualquer outra modalidade de utilização existente ou que venha a ser inventada, sem qualquer ônus para o SEBRAE, que poderá divulgar e distribuir tais materiais em qualquer projeto e/ou obra voltada à *promoção institucional*, em todo território nacional e/ou no exterior, no todo ou em parte, de forma "ao vivo" ou gravada, podendo, ainda, reexibir a qualquer tempo conforme os interesses do SEBRAE/MS.

A presente cessão de uso, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado a título gratuito, em quanto durar o contrato de trabalho ou campanha publicitária, irrevogável e irrevogável, obrigando as partes por si e por seus sucessores a qualquer título, a respeitarem integralmente os termos e condições estipuladas no presente acordo sem que nada haja a ser reclamado a título de direitos conexos à imagem ou som de voz ou a qualquer outro a ele pertinente, seja a exibição feita no Brasil ou em qualquer lugar situado fora das fronteiras nacionais.

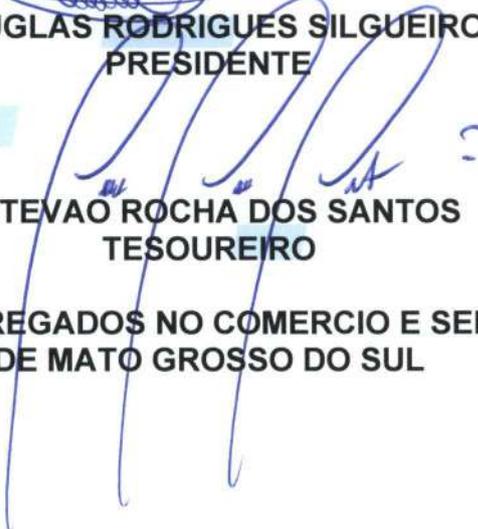
E, por estarem certos e contratados nas cláusulas e condições da presente Convenção, que é firme e valiosa para abranger por seus dispositivos, todos os contratos de trabalho individual e coletivo dos componentes de classe e categorias, na base territorial de Mato Grosso do Sul, os representantes das partes assinam o presente de igual teor e para um só fim.


CLAUDIO GEORGE MENDONCA

**DIRETOR SUPERINTENDENTE
 SERVIÇO DE APOIO AS MICRO E PEQU EMPR DE MS SEBRAE MS**



DOUGLAS RODRIGUES SILGUEIRO
PRESIDENTE



ESTEVAO ROCHA DOS SANTOS
TESOUREIRO

FEDERACAO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO E SERVICOS DO ESTADO
DE MATO GROSSO DO SUL



Luiz Aurélio Adler Ralho
Gerente - UNIJUR
Unidade de Integridade Corporativa e Jurídico