



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DOURADOS – MS  
UTILIDADE PÚBLICA MUNICIPAL - LEI Nº1327 DE 12/06/85  
FUNDADO EM 29/12/1980  
RECONHECIDO PELO MTB 316.818/80

decorrentes de promoção, equiparação salarial ou término de aprendizagem, não serão compensados; **Parágrafo Segundo:** Para os empregados admitidos a partir de 01.12.2023 a correção será proporcional mês a mês ao reajuste concedido no caput da presente Cláusula.

**CLÁUSULA QUARTA – DA GARANTIA MÍNIMA.** O Piso Salarial (Salário Normativo) desta categoria profissional a partir de 01/01/2025, nunca será inferior ao salário mínimo nacional acrescido de 30% (trinta por cento); **Parágrafo Primeiro:** Para os empregados que recebem salário misto (fixo mais comissão), o salário fixo não poderá ser inferior ao Piso Salarial constante na Cláusula 3ª e no Caput desta Cláusula; **Parágrafo Segundo:** Para os empregados que recebem apenas comissão, fica assegurado como garantia mínima, o Piso Salarial (Salário Normativo) constante Cláusula 3ª e no Caput desta Cláusula; **CLÁUSULA QUINTA – DO SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO.** O empregado que substituir outro na função perceberá a mesma remuneração do substituído enquanto perdurar a substituição;

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS. 13º SALÁRIO.**

**CLÁUSULA SEXTA – DA REMUNERAÇÃO DO 13º SALÁRIO.** O 13º salário dos empregados que recebem remuneração variável, terão como base para cálculo, a maior remuneração recebida pelo empregado nos 12 (doze) meses do ano base; **Parágrafo Primeiro:** Para efeito de cálculo das médias, deverá também ser considerado (sem o acréscimo de 1/3), o valor das férias que tenha sido gozadas no período de 12 meses anteriores ao pagamento do 13.º salário. **Parágrafo Segundo:** Quando o pagamento se referir ao 13º salário devido no mês de dezembro, o último mês a ser considerado, será o próprio mês de dezembro; **Parágrafo Terceiro:** O pagamento do complemento do 13º salário dos empregados que recebem remuneração variável a exemplo dos comissionistas, terá que ser efetuado, impreterivelmente, até o 5º (quinto) dia útil do mês de janeiro; **Parágrafo Quarto:** O empregado que optar em receber 50% (cinquenta por cento) do 13.º salário, quando do recebimento das férias, terá que comunicar a empresa até 10 (dez) dias antes do período de gozo.

**OUTRAS GRATIFICAÇÕES. CLÁUSULA SÉTIMA - DA QUEBRA DE CAIXA.** Para os empregados que efetivamente exercem função de caixa, trabalhando com valores, terão gratificação mensal de 15% (quinze por cento) sobre o piso da categoria a título de " quebra de caixa ", com reflexos sobre o 13.º salário, férias e verbas rescisórias; **CLÁUSULA OITAVA - DA CONFERÊNCIA DO CAIXA E RETIRADAS.** A conferência dos valores em caixa será realizada na presença do operador responsável no encerramento do expediente ou durante o horário de trabalho. Quando este for impedido pelo empregador de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade por faltas ou sobras por ventura verificadas; **Parágrafo Primeiro:** No decorrer do expediente a retirada de qualquer valor em caixa, por quem quer que seja, deverá ser efetuada na presença do operador do caixa e comprovada de alguma forma, no sentido de apurar responsabilidades, não sendo tomadas as referidas providências no ato da retirada de valores o operador do caixa ficará isento de qualquer responsabilidade por futuras faltas; **Parágrafo Segundo:** Quando a empresa adotar o sistema de caixa centralizado e/ou terceirizado, havendo controvérsia futura sobre falta de valores, a empresa terceirizada ficará obrigada a apresentar documentos assinados pelas pessoas que efetuaram a conferência dos valores, no sentido de apurar responsabilidade; **Parágrafo Terceiro:** Qualquer valor inferior à R\$ 4,00 (quatro reais), que estiver faltando no caixa, não poderá ser descontado do empregado, tendo em vista a dificuldade de troco existente; **Parágrafo Quarto:** Qualquer valor devidamente comprovado à título de falta no caixa, deverá ser descontado do empregado(a) somente em holerites; **Parágrafo Quinto:** Qualquer valor que for encontrado como sobra no caixa, ficará sob guarda e responsabilidade do empregador, não podendo ser descontado do empregado.

**ADICIONAL DE HORA EXTRA. CLÁUSULA NONA - DA HORA EXTRA.** As duas primeiras horas extras trabalhadas pelos comerciários em dias de segunda feira à sábado



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DOURADOS – MS  
UTILIDADE PÚBLICA MUNICIPAL - LEI Nº1327 DE 12/06/85  
FUNDADO EM 29/12/1980  
RECONHECIDO PELO MTB 316.818/80

serão pagas com acréscimo de 80% (oitenta por cento) sobre o valor da hora salário normal. Caso eventualmente ultrapassar às duas horas permitidas por Lei, estas serão remuneradas com acréscimo de 100% (cento por cento) sobre o valor da hora salário normal. No caso do trabalho extraordinário em dias de domingos e feriados o percentual de horas extras será de 120% (cento e vinte por cento); **Parágrafo Primeiro:** Os intervalos entre o 1º e 2º turno de trabalho para descanso e refeição, quando inferiores a 01 (uma) hora, ou superior a 02 (duas) horas, não tendo acordo firmado com a entidade sindical laboral, serão consideradas como horas extras e serão pagas com os acréscimos constantes no caput desta cláusula; **Parágrafo Segundo:** Qualquer prorrogação da jornada de trabalho dos empregados que laboram em condições insalubres, independente do grau, deverá obrigatoriamente ser condicionada a autorização expressa em estudo técnico e a expensas da empresa, e mediante **Acordo Coletivo de Trabalho**; **Parágrafo Terceiro:** Fica assegurado aos comerciários comissionados o pagamento das horas extras efetivamente trabalhadas com base na remuneração do mês, ou seja, após apurar o valor total da remuneração (comissão + DSR sobre as comissões, gratificações, etc) usa-se o divisor 220 acrescido dos percentuais de que trata o “Caput” desta cláusula; **Parágrafo Quarto:** Todos os comerciários que recebam variáveis, terão calculado o repouso semanal remunerado, dividindo-se as variáveis (comissões, gratificações, e horas extras) pelo número de dias úteis trabalhados no mês, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados do mesmo mês; **Parágrafo Quinto:** Toda hora extra deverá ser paga acrescida do repouso semanal remunerado. **Parágrafo Sexto:** Toda hora extra noturna, será calculada com um acréscimo de 30% (trinta por cento) de adicional noturno sobre o valor da hora extra diurna; **CLÁUSULA DÉCIMA - DAS REUNIÕES / CURSOS E BALANÇO.** Fica estabelecido que qualquer reunião, curso e/ou Balanço programado e promovido pelo empregador e que seja obrigatório o acompanhamento do empregado, deverão ser realizadas durante o horário normal de trabalho, ou se fora do horário normal, mediante o pagamento de horas extras nos termos da Cláusula 9ª; **COMISSÕES. CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO ESTORNO DE COMISSÕES, CÉDULAS FALSAS; NOTA PROMISSÓRIA E CHEQUES.** As empresas não poderão descontar dos empregados, importâncias correspondentes a cheque sem fundo, nota promissória, quando recebido por estes na função de caixa, vendedor, gerente, cobrador ou serviço assemelhado. O desconto somente será lícito se o empregado não cumprir as formalidades da empresa, as quais serão por escrito, com o ciente do empregado e homologada pelo Sindicato Laboral; **Parágrafo Único:** Verificada a insolvência na forma do art. 7.º da Lei n.º 3.207/57, as empresas poderão efetuar descontos ou estornos de comissões dos empregados, incidente sobre as mercadorias devolvidas pelo cliente após a efetivação das vendas, desde que comprovado o estorno da nota fiscal da venda; **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIOS.** Além do pagamento dos salários, comissões, e demais verbas salariais já garantidos por esta CCT, as empresas também poderão estabelecer o pagamento de prêmio mensal, semestral, ou esporádico, por produtividade ou assiduidade, de acordo com o desempenho e cumprimento de metas previamente estabelecidas pelo Empregador, na forma do artigo 457, parágrafo 2º, da CLT, sendo que o valor pago a este título não será integrado na remuneração dos empregados e não gerará reflexo algum, seja salarial, seja previdenciário. **Parágrafo Primeiro:** Fica a critério do Empregador pagar o prêmio por meio de crédito em dinheiro, ticket alimentação, cartão, ou outra forma. **Parágrafo Segundo:** Os critérios e metas das premiações poderão ser alteradas ou excluídas pelo Empregador a qualquer tempo, sobretudo quando o Empregado não se enquadrar mais nos critérios estabelecidos, como por exemplo quando deixar de exercer determinada função, bem como nos casos de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, ou por qualquer outro motivo que justifique, pois não gera direito adquirido. **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA BONIFICAÇÃO NATALINA.** A partir da vigência desta Convenção



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DOURADOS – MS  
UTILIDADE PÚBLICA MUNICIPAL - LEI Nº1327 DE 12/06/85  
FUNDADO EM 29/12/1980  
RECONHECIDO PELO MTB 316.818/80

Coletiva de Trabalho, todos os empregados do Comércio em Geral receberão de seus Empregadores uma bonificação natalina no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) no mês de dezembro de 2024. **Parágrafo Primeiro:** O benefício tratado nesta cláusula tem natureza indenizatória, não se incorporando ao salário para qualquer efeito. **Parágrafo Segundo:** A bonificação natalina pode ser paga mediante crédito em cartão, depósito em conta bancária, mediante recibo quando pago em espécie. **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA BONIFICAÇÃO AO DIA DO COMERCÍARIO.** Todos os empregados do Comércio em Geral receberão de seus Empregadores uma bonificação em comemoração ao Dia do Comerciário no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) no mês de Outubro de 2025. **Parágrafo Primeiro:** O benefício tratado nesta cláusula tem natureza indenizatória, não se incorporando ao salário para qualquer efeito. **Parágrafo Segundo:** A bonificação natalina pode ser paga mediante crédito em cartão, depósito em conta bancária, mediante recibo quando pago em espécie. **DOS AUXÍLIOS. CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DO PLANO DE SAÚDE.** O Empregador deverá fornecer plano de saúde com cobertura médica e/ou odontológica para os Empregados que anuírem as condições, termos e taxas. **Parágrafo Primeiro:** Em caso de afastamento do Empregado em razão de obtenção de algum benefício previdenciário ou qualquer outra causa que determine a suspensão ou interrupção do contrato de trabalho e que importe na suspensão do pagamento da remuneração por parte do Empregador, o mesmo deverá comparecer a sede da empresa para efetuar o pagamento integral da sua mensalidade, assim como qualquer valores adicionais ou taxas correlatas, enquanto perdurar o afastamento, sob pena de perder o benefício, ficando autorizado o Empregador solicitar o cancelamento do plano de saúde do empregado que ficar em débito. **Parágrafo Segundo:** Do valor do plano de saúde a ser contratado, 10% (dez por cento) será custeado pela empresa e o demais 90% (noventa por cento) do valor será custeado pelo trabalhador através de desconto em folha de pagamento. **Parágrafo Terceiro:** As empresas não se responsabilizam financeiramente, de forma alguma, por dependentes de seus empregados que queiram ingressar, nesta qualidade, em referidos planos de saúde. No entanto acaso autorizados por seus empregados, as empresas poderão descontar dos salários de seus empregados, os valores referidos aos planos preditos de seus dependentes devidamente inscritos, para repasse às empresas prestadoras dos respectivos serviços. **Parágrafo Quarto:** Os sindicatos (laboral e patronal) poderão recomendar propostas mais vantajosas para a categoria, sendo facultado as empresas aderir ao plano recomendado com o objetivo de agregar volume para uma melhor negociação nos valores ofertados. **Parágrafo Quinto:** O benefício tratado nesta cláusula não terá natureza salarial e não se integra ao contrato de trabalho para nenhum efeito, sendo a adesão opcional para o trabalhador. **Parágrafo Sexto:** A rescisão do contrato de trabalho implica no imediato desligamento do empregado dos planos de saúde e a consequente desobrigação da empresa em mantê-lo posteriormente. **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO AUXÍLIO CRECHE.** Os estabelecimentos comerciais em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação, conforme estabelece o Parágrafo Primeiro do Artigo 389 da CLT. **Parágrafo Primeiro:** Os empregadores deverão oferecer Creche para os filhos dos empregados, inclusive em sábados, domingos e feriados, quando do trabalho dos empregados e/ou empregadas, que tiverem filhos de até 06 (anos) anos de idade, mesmo que adotados. **Parágrafo Segundo:** As exigências estabelecidas no caput e § 1.º desta Cláusula poderão ser supridas por meio de creches mantidas pelo empregador, nos termos do § 2.º do Artigo 389 da CLT. **Parágrafo Terceiro:** A obrigação estabelecida no caput da presente cláusula também poderá ser substituída com o pagamento mensal do auxílio creche à empregada-mãe, até que a criança complete 06 (seis) meses de idade, no valor mínimo de 25% sobre o piso da categoria; **Parágrafo Quarto:** Havendo dispensa sem



justa causa, a empresa deverá indenizar as parcelas vincendas relativas ao período faltante.

**AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOS LANCHES E REFEIÇÕES.** No caso de trabalho extraordinário, o empregador deverá fornecer gratuitamente ao empregado lanche equivalente ao valor de R\$ 20,00 (vinte reais); **Parágrafo Primeiro:** As empresas que não dispuserem de cantina ou refeitório, destinarão local em boas condições de higiene para descanso e lanche aos empregados; **Parágrafo Segundo:** Não sendo fornecido o lanche gratuitamente aos empregados nos termos do caput da presente cláusula, a empresa deverá efetuar o pagamento no valor de R\$ 20,00 (vinte reais) ao empregado impreterivelmente no dia em que houver o trabalho extraordinário, devendo ser comprovado posteriormente nos holerites.

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – DO TICKET ALIMENTAÇÃO.** A partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, todos os empregados do ramo do Comércio em Geral que não estiverem de licença remunerada ou não remunerada, ou afastado pela previdência social, receberão de seus empregadores ticket alimentação, cartão ou vale refeição por cada dia efetivamente trabalhado. **Parágrafo Primeiro:** O benefício tratado nesta cláusula e pago pelo Empregador, terá natureza indenizatória, não se incorporando ao salário do empregado para qualquer efeito. **Parágrafo Segundo:** O valor unitário do ticket alimentação/cartão/vale será de R\$ 15,00 (quinze reais) por dia efetivamente trabalhado, para as microempresas (ME) ou empresas de pequeno porte (EPP), de acordo com o artigo 3º, incisos I e II, da Lei Complementar nº 123/ 2006. Para as demais empresas, com enquadramento acima da qualificação de empresas de pequeno porte (EPP), o valor unitário do ticket alimentação/cartão/vale será de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por dia efetivamente trabalhado. **Parágrafo Terceiro:** O auxílio alimentação deverá ser pago até o dia 10 (dez) do mês posterior ao vencido, valendo como comprovação o crédito em cartão, depósito em conta bancária, ou mediante recibo quando pago em espécie; **Parágrafo Quarto:** O auxílio alimentação previsto nesta cláusula não se confunde com o valor pago pelo empregador nos termos da cláusula décima sétima do presente instrumento coletivo.

**CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO. CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA RESCISÃO CONTRATUAL.** A assistência nas rescisões de contrato de trabalho dos empregados no Comércio de Dourados/MS com mais de um ano de serviço deverá ser prestada pelo Sindicato dos Comerciantes de Dourados/MS, com data e horário agendado antecipadamente pelo empregador e/ou seu preposto, através do e-mail [secodms@yahoo.com.br](mailto:secodms@yahoo.com.br), ou por ligação nos telefones (67) 98413-9108 e (67) 98413-9182.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA MAIOR REMUNERAÇÃO NA RESCISÃO CONTRATUAL.** Os empregados que recebem remuneração variável terão o cálculo de maior remuneração para efeito de rescisão contratual pela média mensal das variáveis dos últimos 12 (doze) meses. No caso de existir salário fixo compoendo a remuneração, o valor de tal salário corresponderá ao mês do desligamento e somado a média das variáveis; **Parágrafo Único:** Para efeito de cálculo das médias, deverá também ser considerado (sem acréscimo de 1/3), o valor das férias que tenha sido gozadas no período de 12 meses anteriores ao mês da rescisão.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS DOCUMENTOS A SEREM APRESENTADOS NA RESCISÃO.** No ato da homologação do contrato de trabalho, a empresa deverá comunicar a dispensa aos órgãos competentes e apresentar os seguintes documentos: A) A guia de recolhimento GRRF devidamente quitada, quando dispensa sem justa causa; B) Extrato analítico do FGTS com saldo atualizado; C) Termo de rescisão de contrato de trabalho em 03 (três) vias; D) Comprovação de baixa do contrato de trabalho na CTPS digital e física quando for o caso; E) Carta preposto, quando da ausência do empregador; F) Aviso prévio em 03 (três) vias; G) Quando o empregado for menor, deverá estar acompanhado do responsável legal, pai ou mãe; H) Atestado demissional, por médico credenciado (NR 7, da Portaria nº



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DOURADOS - MS  
UTILIDADE PÚBLICA MUNICIPAL - LEI Nº1327 DE 12/06/85  
FUNDADO EM 29/12/1980  
RECONHECIDO PELO MTB 316.818/80

3.214/78); I) A quitação das verbas rescisórias será efetuada conforme o art. 477 § 4.º da CLT, ou seja, através de cheque visado ou em espécie no ato da homologação, bem como, poderá ser efetuado através de depósito em dinheiro na conta corrente do trabalhador, transferência bancária, transferência eletrônica, mediante a apresentação do comprovante bancário; J) 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 01 (uma) hora, serão consideradas como ausente; K) Quando a remuneração for variável, a empresa fica obrigada a transcrever no verso da rescisão ou em demonstrativo a parte para conferência da média salarial. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO ATRASO NA ENTREGA DOS DOCUMENTOS E LIBERAÇÃO DO FGTS E SEGURO DESEMPREGO.** Quando o motivo da demissão for por dispensa sem justa causa e a empresa optar em efetuar a quitação das verbas rescisórias constantes no TRCT através de depósito bancário e/ou transferência eletrônica, independente das verbas rescisórias terem sido quitadas mediante depósito bancário e/ou transferência eletrônica, dentro do prazo estabelecido no art. 477 § 6.º da CLT, não havendo a liberação dos referidos documentos no respectivo prazo, será devido pela empresa ao empregado multa no valor de sua maior remuneração, devendo o valor da multa ser pago ao empregado no ato da homologação. **Parágrafo Único:** A multa não será devida quando comprovadamente o empregado der causa a mora, o que não isenta a empresa da responsabilidade de comunicar à Entidade Sindical (SINDICATO), no último dia do prazo em que deveria ser homologado o TRCT. **AVISO PRÉVIO. CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - A VIGÊNCIA DO AVISO PRÉVIO.** Durante a vigência do aviso prévio, fica vedada a transferência do local de trabalho para outra municipalidade sob pena de rescisão imediata, respondendo o empregador pelo restante do pagamento do aviso; **Parágrafo Primeiro:** A condição do cumprimento ou não do aviso prévio, deverá ser registrada no corpo do documento em questão; **Parágrafo Segundo:** O empregador que dispensar o empregado do cumprimento do aviso prévio terá de fazer constar tal ocorrência no referido aviso e deverá efetuar o pagamento até o décimo dia a contar da data da dispensa; **Parágrafo Terceiro:** Quando o empregado for notificado do aviso prévio para cumprir trabalhando, conta-se 30 (trinta) dias do aviso prévio a partir do 1.º (primeiro) dia após a data de notificação, de acordo com Instrução Normativa n.º 04, de 29 de Novembro de 2002; **Parágrafo Quarto:** Nos termos da Lei 12.506/2011, em caso de pedido de demissão do empregado havendo o desconto do aviso prévio, este será no máximo de 30 (trinta) dias, e o empregado fará jus aos reflexos no 13.º salário e férias acrescidas de 1/3; **Parágrafo Quinto:** No caso de dispensa por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da rescisão, sob pena de não poder alegar a falta grave cometida pelo empregado; **Parágrafo Sexto:** Durante a vigência do aviso prévio dado por qualquer parte das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercer cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso; **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA DECLARAÇÃO DO NOVO EMPREGADOR.** No aviso prévio de iniciativa do empregado ou da empresa, quando o empregado obtiver novo emprego e provar esta situação por escrito através de declaração do novo empregador, fica dispensado do cumprimento do prazo restante do aviso prévio, considerando-se rescindido o contrato de trabalho na data do efetivo desligamento, ficando as partes isentas do pagamento dos dias restantes do aviso prévio; **Parágrafo Único:** Se ocorrer a rescisão do contrato de trabalho nos termos do caput da presente cláusula, o prazo para o pagamento das verbas rescisórias deverá ocorrer até o décimo dia a contar da data do desligamento, desde que não ultrapose o prazo final do aviso; **RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES, ATRIBUIÇÕES DA**



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DOURADOS - MS  
UTILIDADE PÚBLICA MUNICIPAL - LEI Nº1327 DE 12/06/85  
FUNDADO EM 29/12/1980  
RECONHECIDO PELO MTB 316.818/80

**FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO. CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO DESVIO DA FUNÇÃO.** O empregador não poderá exigir do empregado execuções de tarefas ou funções que estejam fora do rol das atividades, funções e tarefas elencadas no contrato de trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** No contrato de trabalho deverá estar expressa e redigida de forma nítida a função para o qual o empregado está sendo contratado, ficando vedadas as designações: serviços gerais, auxiliar geral, ajudante geral, todas as tarefas e funções conexas etc.

**Parágrafo Segundo:** As empresas ficam proibidas de obrigar seus empregados vendedores comissionados, operadores de caixa ou serviços assemelhados a efetuarem carregamento e descarregamento de caminhões, execução do trabalho de limpeza, cujas funções são absolutamente incompatíveis com esses trabalhos;

**Parágrafo Terceiro:** Ao empregado vendedor se não pactuado em contrato de trabalho a efetuar o serviço de cobrança, o mesmo receberá comissões por esse serviço no mesmo percentual de comissão do cobrador, ou na falta deste, no mesmo percentual recebido pelas vendas;

**ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR. CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR.** Os empregadores garantirão emprego dos empregados em idade de prestação de serviço militar, desde a data da convocação até 30 dias após a liberação;

**OUTRAS ESTABILIDADES. CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA APOSENTADORIA.** Os empregados com mais de 10 (dez) anos de atividade na empresa, têm assegurado estabilidade no emprego nos últimos 12 (doze) meses que antecedem a aposentadoria, ficando assegurada à percepção do salário correspondente;

**Parágrafo Único:** Para os empregados na mesma empresa, com mais de 15 (quinze) anos de trabalho, a estabilidade vigorará nos 18 (dezoito) meses que antecedem a aposentadoria;

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA -** Fica assegurada estabilidade no emprego, ao empregado que tenha auferido auxílio doença, por período igual ao seu afastamento, limitado ao prazo de 60 (sessenta) dias;

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA -** O empregado que estiver em gozo das férias, terá estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias após o retorno ao trabalho;

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA -** Fica assegurado ao empregado transferido na forma do artigo 469 da CLT, garantia de emprego até 01 (um) ano após a data da transferência;

**OUTRAS NORMAS REFERENTES AS CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO. CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA ASSISTÊNCIA AOS VIGIAS.** As empresas prestarão assistência jurídica aos empregados Guarda Noturno ou Vigia, Fiscal de Prevenção e Perdas, e do Setor de atendimento ao Cliente até trânsito em julgado, quando os mesmos no exercício da função e em defesa dos legítimos interesses e direitos dos empregadores incidirem em prática de atos que os levem a responder ação penal, através de advogado atuante na área correspondente, contratados e pagos pelo empregador;

**Parágrafo Único:** As empresas poderão firmar Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Laboral para utilizar o sistema de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, tanto para o trabalho diurno como para o trabalho noturno, por ser este sistema de trabalho mais benéfico ao empregado, que concede mais tempo para o seu lazer e dedicação a família, estabelecendo-se no caso, para efeito de remuneração, a compensação de horas entre semanas;

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REGIME DE PLANTÃO E SOBREAVISO.** O período em que o empregado estiver de sobreaviso, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso, e forem convocados pela empresa, serão remunerados mediante o pagamento de horas extras correspondentes ao período efetivamente trabalhado, sendo que de segunda feira à sábado será remunerado com adicional de 60% da hora salário normal, e nos domingos e feriados com adicional de 100% da hora salário normal;

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO TELETRABALHO.** O empregado que estiver trabalhando na modalidade de teletrabalho, deverá possuir login em sistema próprio da empresa para apuração do tempo a disposição do empregador;

**Parágrafo único:** O custo para



aquisição e manutenção dos equipamentos necessários para a realização do teletrabalho será totalmente de responsabilidade do empregador; **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO TRABALHO INTERMITENTE.** Todo contrato de trabalho intermitente deverá obrigatoriamente ser celebrado pelas partes de forma escrita e homologado pela Entidade Sindical laboral; **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO TRABALHO AUTÔNOMO.** O contrato de trabalho do Autônomo deverá obrigatoriamente ser celebrado pelas partes de forma escrita, e havendo exclusividade na prestação de serviços de forma contínua, o contratado será considerado empregado nos termos previstos no art. 3º da CLT. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO RECIBO DE DOCUMENTOS.** Qualquer documento solicitado pelo empregador ou entregue pelo empregado de qualquer natureza, deverão ser recebidos mediante comprovante de entrega (RECIBO); **Parágrafo Primeiro:** É obrigatória a entrega de cópia do contrato de trabalho aos empregados, quando admitidos, independente da modalidade contratual; **Parágrafo Segundo:** Quando o empregador utilizar as carteiras de trabalho físicas, estas serão anotadas e devolvidas aos empregados, mediante recibo 48 (quarenta e oito) horas após sua admissão no emprego, e nela será registrada a função, remuneração e os percentuais de comissão eventualmente pagos; **Parágrafo Terceiro:** Na hipótese de retenção da CTPS do empregado pelo prazo superior a 48 (quarenta e oito) horas, o empregado fará jus a uma indenização correspondente a 01 (um) dia de salário por dia de atraso na devolução; **Parágrafo Quarto:** As empresas deverão solicitar aos seus empregados, tanto para casados (as) como solteiros (as), a certidão de nascimento de filhos que tenham ou venham a ter durante o vínculo empregatício; **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO.** As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamento, no qual constará o salário recebido, horas extras, comissão, bem como os descontos especificados além de outros que acresçam a remuneração; As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamento, no qual constará o salário recebido, horas extra, comissão, bem como os descontos especificados além de outros que acresçam a remuneração; **Parágrafo Primeiro:** As empresas fornecerão aos empregados comissionados o relatório das vendas realizadas no mês, indicando sobre qual valor foram calculadas as comissões e o repouso semanal remunerado. O relatório deverá ser entregue até 05(cinco) dias após o pagamento do salário; **Parágrafo Segundo:** O pagamento mensal dos salários será feito até o 5.º (quinto) dia útil do mês subsequente. Caso a empresa deixar de pagar dentro do prazo, fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial na hipótese de atraso no pagamento até 20 (vinte) dias, e de 5% (cinco por cento) por dia de atraso no período subsequente. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO VALE TRANSPORTE.** De acordo com as Leis n.º 7.418/85 e n.º 7.619/87, as empresas obrigam-se a fornecer o Vale- Transporte a seus empregados contra recibo, inclusive para os horários de refeições, na forma do Decreto n.º 95.247/87; **JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA.** **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA ALTERAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.** Na jornada de trabalho de Segunda Feira à Sábado, as alterações excepcionais dos contratos de trabalho dos Empregados no Comércio de Dourados/MS, sejam para reduzir ou prorrogar a jornada normal diária de 08 (oito) horas ou a semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, serão feitas mediante mútuo consentimento entre empregador e empregado, por escrito e protocolado na Secretaria do Sindicato laboral até 05 (cinco) dias antes da data pretendida; **Parágrafo Primeiro:** No caso do empregado chegar atrasado ao serviço e o empregador permitir seu trabalho nesse dia, fica assegurado o repouso semanal remunerado integral; **Parágrafo Segundo:** Os empregados que estudam no período noturno em hipótese alguma poderão sair do trabalho após às 18:00 horas durante o período escolar; **Parágrafo Terceiro:** As empresas não deverão obstar seus empregados estudantes de



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DOURADOS – MS  
UTILIDADE PÚBLICA MUNICIPAL - LEI Nº1327 DE 12/06/85  
FUNDADO EM 29/12/1980  
RECONHECIDO PELO MTB 316.818/80

participar de estágios que venham a ser realizados nos cursos em que estão matriculados em horários designados pelo estabelecimento de ensino; **Parágrafo Quarto:** As empresas que possuem 10 empregados ou mais ficam obrigadas a manter controle de jornada de trabalho de seus empregados. **CLÁUSULA QUADRIGÉSIMA - DO TRABALHO NA ÉPOCA DA SAFRA.** Na época do plantio e do escoamento da safra, os empregados do comércio que trabalham no respectivo setor, poderão trabalhar em horário extraordinário, inclusive em dias de domingos e feriados, mediante acordo de prorrogação que deverá ser pactuado entre a empresa interessada, com a anuência do Sindicom, os empregados e o Sindicato Laboral, com pagamento pela jornada extraordinária, bem como, o descanso semanal remunerado nos termos da Legislação; **COMPENSAÇÃO DE JORNADA. CLÁUSULA QUADRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO BANCO DE HORAS.** Fica permitida a criação do Banco de Horas anual a partir de 01/11/2024, para a jornada de trabalho de Segunda - feira à Sábado, mediante as condições a seguir enumeradas: A) A empresa que pretender a modalidade, fará comunicação prévia com prazo mínimo de 10 dias às entidades signatárias informando o início da modalidade, forma de compensação e setores envolvidos; B) Será de obrigatoriedade do Sindicato Laboral, através de seus representantes, as explanações e esclarecimentos das dúvidas porventura existentes junto aos empregados, devendo a empresa proporcionar as condições para a realização da reunião sem veto, quando será deliberado sobre a conveniência ou não da implantação; C) As jornadas não poderão exceder a 10 (dez) horas diárias, conforme preceitua a lei n.º 9.601/98; D) A compensação dar-se-á no prazo de 90 (noventa) dias, na proporção de 01 hora trabalhada por 01:20, ou seja, a cada hora excedente será compensada 01:20 (uma hora e vinte minutos) e findo o prazo para compensação sem que essa ocorra, as horas serão pagas como extraordinárias nos percentuais de 60% (sessenta por cento); E) A empresa constará nos recibos de pagamentos mensais, o crédito de horas a serem compensadas; F) Após cada período, os documentos ficarão à disposição das entidades signatárias da presente convenção para conferência e/ou fiscalização do cumprimento das normas estabelecidas; G) No caso de rescisão contratual, as eventuais horas extras trabalhadas e que não foram compensadas, deverão ser pagas com acréscimo de 60% (sessenta por cento). As eventuais horas que excederem as duas primeiras serão pagas com acréscimo de 120% (cento e vinte por cento). **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA COMPENSAÇÃO DE HORAS.** As horas extras laboradas serão compensadas conforme previsão do Banco de Horas para os comerciários com salário fixo ou misto. Os empregados comissionados terão as horas extras compensadas com folga remunerada com base nas comissões auferidas no mês corrente. **Parágrafo Primeiro:** A não compensação conforme previsão no Banco de Horas, implicará na remuneração com os acréscimos legais; **Parágrafo Segundo:** As horas extras trabalhadas em domingos ou feriados não poderão constar no Banco de Horas em hipótese alguma. **DESCANSO SEMANAL. CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO REPOUSO SEMANAL.** Os domingos e feriados serão dias de descanso remunerado a todos os empregados das empresas da base territorial do Sindicato dos Empregados no Comércio de Dourados-MS, sendo vedado o trabalho dos empregados nestes dias sem a celebração de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. **Parágrafo Primeiro:** Pelo descumprimento do que estabelece a presente cláusula as empresas com até 20 (vinte) empregados prejudicados, será penalizada no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) e se houver reincidência a penalidade será no valor de R\$ 6.000,00 (seis mil reais). O valor da multa, paga, será revertido pro-rata entre os empregados prejudicados e o Sindicato Laboral, ficando o Sindicato Laboral autorizado a promover a devida cobrança administrativamente ou judicial em nome dos substituídos. **Parágrafo Segundo:** Pelo descumprimento do que estabelece a presente cláusula, as empresas com número superior a 20 (vinte) empregados prejudicados, serão penalizados com multa no percentual de 15% (quinze