

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 01.07.2018 A 28.02.2019

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO entre o **Sindicato das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis e dos Edifícios em Condomínios Residenciais e Comerciais do Estado de Mato Grosso do Sul - SECOVI / MS**, inscrito no CNPJ sob nº. 00.190.223/0001-69, com sede na rua Da Paz nº 1.054, bairro Jardim dos Estados, em Campo Grande/MS, representado por seu presidente Dr. **Marcos Augusto Netto** e o **Sindicato dos Empregados em Condomínios Residenciais e Comerciais e em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração e em Terceirizações em Condomínios e Imobiliárias, Incorporações e Administração de Imóveis e em Empresas Prestadoras de Serviços e Mão de Obra em Condomínios, Imobiliárias e Outros (Similares) do Estado Mato Grosso do Sul - SECORCITI/MS**, inscrito no CNPJ sob nº. 36.797.033/0001-51, com sede na Rua Rui Barbosa nº. 3913, São Francisco, em Campo Grande/MS, representado por seu presidente Sr. **Marcos Roberto Campos de Souza**, que se regerá mediante as cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01 de julho de 2018 até 28 de fevereiro de 2019** para as cláusulas sociais e econômicas, e a data-base da categoria em **01 de março** de cada ano; sendo que será calculado em 2019 o índice de reajuste proporcional de 01 de julho de 2018 a 28 de fevereiro de 2019, aplicáveis de forma linear aos salários vigentes em fevereiro de 2019, ficando mantidas as demais cláusulas.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Condomínios Residenciais e Comerciais e em Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis e Condomínios e em Terceirização de Condomínios e Imobiliárias e em Empresas Prestadoras de Serviço de Mão de Obra em Condomínios, Imobiliárias, Incorporadoras e Outros (Similares), no Estado de Mato Grosso do Sul**, com abrangência territorial em **MS**.

CLÁUSULA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO E PISO SALARIAL

Fica permitido aos empregadores e empregados optarem por jornada de trabalho de 36 horas ou 44 horas por semana, desde que respeitados os cargos e respectivos pisos salariais a partir de **01.07.2018** a seguir definidos.

Os trabalhadores da categoria profissional a partir de **01.07.2018 terão reajuste linear de 2,96% (dois vírgula noventa e seis por cento)**, sobre os salários vigentes em junho/2018. Os aumentos já concedidos podem ser compensados. Fica o teto base salarial vigente até 28/02/2019, assim distribuído:

TABELA DO PISO SALARIAL A VIGER A PARTIR DE 01/07/2018 (reajuste de 2,96%)

CARGOS	PISO SALARIAL PARA JORNADA DE 36 HORAS POR SEMANA	PISO SALARIAL PARA JORNADA DE 44 HORAS POR SEMANA
Porteiro	R\$ 824,00 por mês	R\$ 1.007,00 por mês
Vigia	R\$ 824,00 por mês	R\$ 1.007,00 por mês
Ascensorista	R\$ 824,00 por mês	R\$ 1.007,00 por mês
Folguista	R\$ 824,00 por mês	R\$ 1.007,00 por mês

Zelador	Não é possível	R\$ 1.108,00 por mês
Secretário(a)/ Escriturário(a)	Não é possível	R\$ 1.007,00 por mês
Garagista	R\$ 824,00 por mês	R\$ 1.007,00 por mês
Jardineiro	Não é possível	R\$ 1.007,00 por mês
Piscineiro	Não é possível	R\$ 1.007,00 por mês
Manobrista	R\$ 824,00 por mês	R\$ 1.007,00 por mês
Serviços gerais	Não é possível	R\$ 1.007,00 por mês
Faxineiro	Não é possível	R\$ 1.007,00 por mês
Camareira	Não é possível	R\$ 1.007,00 por mês
Governanta	Não é possível	R\$ 1.007,00 por mês
Empregados de shoppings	Não é possível	R\$ 1.007,00 por mês
Empregados de imobiliárias	Não é possível	R\$ 1.007,00 por mês

§ 1º - SALÁRIOS ACIMA DO PISO

A partir de 1º.07.2018 quem vem ganhando salário acima do piso terá reajuste linear de 2,96% (dois vírgula noventa e seis por cento) – aplicado a toda a categoria, o qual foi obtido da média aritmética do acumulado dos últimos 12 (doze) meses dos índices INPC, IPCA e IGPM, podendo ser compensados os reajustes espontâneos concedidos nos últimos 12 (doze) meses.

§ 2º - PISO ZELADOR

Fica acordado que o piso salarial do zelador terá um diferencial de no mínimo 10% (dez por cento) superior em relação ao salário de porteiro com jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

§ 3º - PISO ESPECÍFICO PARA MENORES APRENDIZES

Aos empregados menores aprendizes (arts. 80, 402/3/5, 428 a 433, da CLT - Lei nº. 10.097, de 19.12.2000), fica assegurado o salário mínimo nacional, por tempo integral, não estando enquadrados no piso salarial de que trata o *caput* desta cláusula.

§ 4º - DAS ANTECIPAÇÕES

As antecipações concedidas pelos empregadores não se integram ao salário, as quais não serão levadas em consideração.

§ 5º - INTERVALOS INTRAJORNADAS

As horas laboradas nos intervalos intrajornadas serão calculadas no percentual de 60% acima do valor da hora normal e paga separadamente, não sendo computadas para efeito de compensação no banco de horas.

§ 6º - REGIME DE TEMPO PARCIAL

Poderá ser adotado trabalho em regime de tempo parcial, desde que respeitado o valor mínimo da hora do salário da categoria.

§ 7º - ACÚMULO DE FUNÇÃO

Em caso de eventual acúmulo de função, na mesma jornada, o trabalhador terá o direito a um acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) restritivamente sobre o valor das horas a serem laboradas nesta condição. Para ter este direito, será obrigatória a adoção de documento, identificando este fato, devidamente assinado pelo trabalhador e pelo empregador, sob pena de invalidade desse benefício.

§ 8º - DAS ESCALAS

As escalas de folgas deverão obrigatoriamente ser entregues aos empregados com antecedência mínima de dez dias.

CLÁUSULA QUARTA - ATRASO DE PAGAMENTO

Na ocorrência de atraso de pagamento dos salários após o prazo definido em lei (quinto dia útil), os empregadores incorrerão em multa de um salário-dia de atraso (1/30 avos), limitado há 30 dias, devendo ser paga juntamente com o salário do empregado.

Parágrafo único. Fica convencionado que para efeito de pagamentos dos salários e demais assuntos de caráter administrativo/financeiro, **os sábados serão considerados como dias úteis.**

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

É obrigatório o fornecimento aos empregados de recibo de pagamento ou documento similar, constando as verbas pagas e descontos, discriminadamente (*holerit*).

CLÁUSULA SEXTA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O 13º salário dos empregados que recebem remuneração variável será calculado considerando o valor da média recebida no exercício em curso.

Parágrafo único. No pagamento do 13º salário não poderá a primeira parcela ultrapassar a trinta de novembro e, a segunda parcela, a vinte de dezembro.

CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO MENSAL

Aos empregados que exercem função de caixa ou serviços assemelhados, haverá uma gratificação mensal de 10% (dez por cento) sobre o salário normativo, a título de quebra de caixa.

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS / REFLEXOS NOS DSRs / COMPENSAÇÃO

As horas extras serão pagas com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal, até a segunda hora extra, **desde que ultrapassada a jornada semanal adotada e acumulada mensalmente**, e com acréscimo de 110% (cento e dez por cento) para as demais horas extras que excederem dessas duas, desde que não compensadas no banco de horas.

§ 1º - horas laboradas em domingos

Os empregados têm direito a uma folga semanal, que necessariamente poderá não coincidir em domingos, cabendo ao empregador decidir de acordo com a sua conveniência e/ou necessidade. As horas laboradas em domingos, não compensadas, serão remuneradas no percentual de 110%.

§ 2º - feriados e dobras

As horas trabalhadas em feriados e nas dobras serão pagas com percentual de 110%, ficando facultado aos empregadores a compensação através do banco de horas de, no máximo, metade dessas horas.

§ 3º - reflexos das horas extras nos repousos semanais remunerados

As horas extras refletir-se-ão nos repousos semanais remunerados e a soma destes e daquelas computar-se-ão para efeito de cálculo das férias + 1/3, 13º salário, aviso prévio e FGTS.

§ 4º - compensação das horas de trabalho

Fica facultada aos empregadores a prática de compensação de horas de trabalho semanais, **apuradas semanalmente e com acumulação mensal**, compensáveis no prazo de até 01 (um) ano, em conformidade com o estatuído no art. 59, § 2º, da CLT, sendo obrigatória a comunicação de tal procedimento ao sindicato

laboral, especificando as formas de compensações, passando a ter o "status" de "Acordo Coletivo de Trabalho" a partir da data da homologação pelo sindicato laboral. Fica pactuado ainda, que o sindicato laboral terá o prazo limite de até 03 (três) dias úteis para tal deferimento. Em caso de indeferimento o sindicato laboral deverá justificar por escrito, no prazo máximo consecutivo de mais 03 (três) dias úteis. Não havendo manifestação do sindicato nos prazos previstos, tal procedimento será considerado como devidamente homologado e deferido.

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

O valor da hora noturna (das 22:00 às 5:00 horas do dia seguinte) será calculado no percentual de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

§ 1º - O valor das horas extras do mês terá como base de cálculo o salário mais o adicional noturno.

§ 2º - A hora noturna entre 22:00 e 5:00 horas é considerada reduzida (52 minutos e 30 segundos), conforme art. 73, § 1º, da CLT, ficando claro que se houver trabalho contínuo nesse horário de 420 minutos (7 horas de 60 minutos), contar-se-á como de 8 horas reduzidas.

§ 3º - A hora extra noturna será calculada no percentual de 110%.

CLÁUSULA DÉCIMA - TICKET ALIMENTAÇÃO OU CESTA BÁSICA

Faculta-se aos empregadores, fornecerem aos seus empregados TICKET ALIMENTAÇÃO OU CESTA BÁSICA, **sem ônus para os mesmos**, não se integrando ao salário para qualquer efeito trabalhista ou previdenciário, podendo ser suspensa a qualquer tempo, parcial ou integralmente, desde que comunicado o motivo, para todos ou para aqueles que não cumprirem as normas do empregador.

Parágrafo único. Fica também estabelecido que o custeio de cursos de reciclagem ou ajuda de custo escolar, não se integrará à remuneração do trabalhador para qualquer efeito legal.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE PARA COMBUSTÍVEL

Quando for solicitado pelo empregado, por escrito, os empregadores deverão fornecer a eles, vale-combustível em substituição ao vale-transporte, desde que façam acordo coletivo no sindicato laboral. Essa substituição não altera o enquadramento do benefício, que continua sendo considerado como verba de natureza não salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS

Fica facultado ao empregador providenciar o seguro de vida em grupo para seus empregados, sem ônus para os mesmos.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA PELO EMPREGADOR

O empregador prestará assistência jurídica ao empregado, até transito em julgado do processo, quando o mesmo estiver no exercício de sua função e em prática de atos que o levem a responder ação penal, desde que as normas estabelecidas pelo empregador tenham sido observadas. A referida assistência inclui a contratação, pelo empregador, de advogado atuante na área correspondente.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA RESCISÃO CONTRATUAL

Os empregados que recebem remuneração variável, terão o cálculo, para efeito de rescisão contratual, considerando-se o valor da média dos últimos 12 meses, não sendo considerado o mês do desligamento caso este ocorra antes do dia 15. No caso de existir salário fixo compondo a remuneração, o valor deste corresponderá ao do término do aviso prévio.

§ 1º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação do empregado, deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) Até o primeiro dia útil imediato ao término do aviso prévio, quando trabalhado.
- b) Até o décimo dia contado da data da notificação da demissão quando o aviso prévio for indenizado.

§ 2º - As rescisões contratuais independentes da causa da ruptura deverão ser obrigatoriamente homologadas no sindicato laboral, nos casos de contrato de trabalho superiores a 12 meses, para que surta seus efeitos legais. Quando da homologação do TRCT, qualquer que seja a forma de ruptura do contrato de trabalho os empregadores deverão apresentar os seguintes documentos:

- Termo de Rescisão em 05 (cinco) vias;
- Guia do Seguro Desemprego (em caso de dispensa sem justa causa);
- Livro ou ficha de registro do empregado;
- Exame médico demissional, mesmo em caso de pedido de dispensa;
- Aviso Prévio (03 vias);
- Multa rescisória de 40% (quarenta por cento) quitada, em caso de dispensa sem justa causa (03 vias);
- Extrato atualizado do FGTS (03 vias);
- Carteira de Trabalho atualizada;
- Comprovação da geração da conectividade social do FGTS em 03 (três) vias (somente na hipótese de demissão sem justa causa);
- Comprovante de quitação da Contribuição Sindical (laboral e patronal) referente ao período de duração do vínculo empregatício ou dos 05 (cinco) anos anteriores ao afastamento, em caso de empregado com mais de 05 (cinco) anos de serviço;
- Apresentação de carta preposto no caso de representação do empregador no ato homologatório ou procuração no caso de representar e assinar documentos pelo empregador;
- O empregador deverá apresentar planilha da maior remuneração para fins das verbas rescisórias, que será única, tendo como base de cálculo o último salário reajustado mais a média das variáveis dos últimos doze meses.

§ 3º - Sem prejuízo dos prazos definidos no § 6º, alíneas "a" e "b", do artigo 477, da CLT, o empregador terá mais 05 (cinco) dias de prazo para cumprir a obrigação de fazer, consistente na homologação perante o sindicato laboral do TRCT: da entrega das guias CD/SD do Seguro Desemprego, do fornecimento do extrato atualizado do FGTS e da apresentação da conectividade social, sob pena de não o fazendo, arcar com o pagamento da multa prevista no § 8º, do referido artigo em favor do empregado desligado (um salário).

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO

Qualquer empregado que no curso do aviso prévio, quando da iniciativa do empregador, obtiver novo emprego e provar essa condição por escrito, através de declaração do novo empregador, fica dispensado do cumprimento do 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 referido aviso.

§ 1º - No caso de dispensa por justa causa, a empresa comunicará por escrito o motivo da rescisão.

§ 2º - Durante o cumprimento do aviso prévio, o empregado poderá optar que seja mantida a jornada normal de trabalho, antecipando em 7 (sete) dias o término do contrato, ou optar pela redução de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo dos 30 (trinta) dias de salário correspondente a esse período de aviso prévio.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - MÃO-DE-OBRA TERCEIRIZADA

Os tomadores de serviços ao contratarem mão-de-obra terceirizada poderão vir a serem considerados responsáveis solidários e não meramente subsidiários, quanto às obrigações trabalhistas dos trabalhadores que lhes prestarem serviços.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DA COMUNICAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Por ocasião da rescisão contratual, quer seja por dispensa sem justa causa, com justa causa ou pedido de demissão e, desde que o empregado tenha 01(um) ano de serviço em diante, o empregador deverá fazer constar no aviso prévio, data, horário e local da homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – TRINTÍDIO DA DATA BASE

A data do afastamento que coincidir no mês de fevereiro, mês que antecede a negociação coletiva desta categoria, gerará uma indenização no valor da maior remuneração em favor do empregado, inclusive em caso de dispensa com aviso prévio indenizado.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CURSOS DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Os empregadores quando proporcionarem cursos de formação e aperfeiçoamento aos seus empregados, deverão concedê-los gratuitamente.

§ 1º - O empregado integrante da categoria que participar de curso de aperfeiçoamento coordenado pelo SECOVI/ MS, com divulgação do mesmo ao SECORCITI/ MS, conforme disposições abaixo terão direito a aumento salarial de 1% (um por cento) se não for associado do SECORCITI/ MS e de **2%** (dois por cento) se for associado desta entidade laboral, calculado sobre seu salário bruto, a partir do mês seguinte à apresentação de certificado original e de entrega de cópia do mesmo, ao seu empregador, mediante, exclusivamente, recibo de protocolo, não se admitindo outro meio de prova.

§ 2º - Esse aumento será concedido uma única vez a cada período de 12 (doze) meses, independentemente do número de cursos realizados no período.

§ 3º - Para que o curso(s) seja(m) realizado(s), o Sindicato promotor deverá informar ao outro Sindicato, por escrito, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, toda a grade curricular do mesmo, sob pena de não ser considerado como instrumento hábil ao aumento salarial previsto no parágrafo 1º, sendo que se o curso for promovido pelo Secorciti/ MS deverá, obrigatoriamente, ser aprovado pelo Secovi/ MS.

§ 4º - O Sindicato promotor, com custeio sob sua responsabilidade, deverá garantir ao outro Sindicato, 30% (trinta por cento) do total de vagas do curso, tendo este o prazo de até 15 (quinze) dias, a contar da comunicação de abertura das inscrições, para repassar o nome dos inscritos, bem como os custos correspondentes. Expirado este prazo, perderá a garantia de vagas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONFERÊNCIA DE CAIXA

Conferência dos valores de caixa será realizada na presença do empregado responsável, ficando este isento de responsabilidade caso seja impedido de acompanhar a conferência.

§ 1º - No decorrer do expediente, a retirada de qualquer valor de caixa, seja por gerente ou encarregado de caixa, deverá ser comprovado de alguma forma que assegure a responsabilidade dos mesmos.

§ 2º - Os empregadores não descontarão do salário ou remuneração de seus empregados as importâncias correspondentes a cheques por estes recebidos, que venham a ser devolvidas pelo banco depositário, quando na função de caixa, vendedores ou serviços assemelhados, uma vez cumprida as normas da empresa, que deverão ser por escrito e com o ciente do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

§ 1º - Para amamentar o próprio filho, até que este complete seis (6) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um, ou de uma hora por dia.

§ 2º - Quando o exigir a saúde do filho, o período de (6) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ACIDENTE DE TRABALHO

Fica assegurado garantia de emprego ao trabalhador que tenha sofrido acidente e/ou doença de trabalho, até 12 (doze) meses após a confirmação da alta médica, nos termos da Lei 8213/91.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LOCAL PARA DESCANSO E LAZER

Os empregadores poderão destinar um espaço em suas dependências ou em local próximo ao seu estabelecimento, para fins de alimentação, descanso e lazer de seus empregados, sem que seja considerado tempo a disposição do empregador, não sendo computadas, portanto, como horas de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REUNIÕES DE TRABALHO

Recomenda-se que as reuniões de trabalho programadas pelo empregador, ocorram durante a jornada de trabalho normal e quando fora deste horário, deverá existir a concordância do empregado estando sujeito ao pagamento de hora extra.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONDIÇÕES DE HIGIENE

Os empregadores deverão manter nas dependências do local de trabalho, instalações sanitárias aos empregados.

§ 1º - Instalar-se-ão bebedouros ou garrafa térmica nos locais de trabalho, em condições de atender satisfatoriamente aos empregados.

§ 2º - Os empregadores manterão assentos para seus empregados, em local que possa ser utilizado durante os intervalos que os serviços permitam principalmente para aquele cujo trabalho é executado em pé.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO USO DE UNIFORMES

Os empregadores que optarem pela obrigatoriedade de uso de uniformes pelos empregados deverão fornecê-los em número de 02(dois) uniformes a cada ano e as suas expensas, sem ônus para o empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PERÍODOS DE DESCANSOS E LANCHES

Qualquer que seja o regime de prorrogação da jornada de trabalho é obrigatório o período de descanso de 15 minutos, sem compensação, dispensado de anotação no cartão de ponto.

§ 1º. Em caso de dobra, os empregadores fornecerão lanches gratuitamente aos empregados, sem que tais benefícios se incorporem à remuneração.

§ 2º. Os descansos intrajornadas serão concedidos aos trabalhadores obrigatoriamente após a 3ª hora e antes da 6ª hora diária, quando se tratar de jornada de trabalho de 8 horas diárias e de 44 horas semanais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – REVEZAMENTO COM FOLGA DE 35 HORAS CONSECUTIVAS

O empregado que trabalhar no sistema de escala de revezamento, quando desfrutar de folga deverá ter um descanso de, no mínimo, 35 horas consecutivas (24 horas seguidas de 11 horas – art. 66 da CLT e Súmula 110 do TST).

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS

Fica estabelecido o abono de faltas ao empregado no caso de necessidade de acompanhar filho para consulta médica até 12 anos, ou inválido de qualquer idade, mediante comprovação através de atestado médico.

Parágrafo único. Os dirigentes sindicais terão suas horas abonadas, mediante apresentação de declaração de comparecimento assinadas pelo presidente, quando convocados para participarem de assembléias do sindicato, e desde que apresente a convocação ao empregador, no mínimo, 03 (três) dias úteis de antecedência e no máximo 03 (três) vezes por mês. Para as reuniões da diretoria as horas serão abonadas, desde que apresente a convocação com 24 horas de antecedência ao empregador e no máximo 03 (três) vezes por mês.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MOTIVO JUSTIFICADO DE FALTAS

Não poderá ser descontado do empregado os dias de faltas quando da impossibilidade de comparecer ao trabalho em razão de greves no transporte coletivo, desde que não haja meio de locomoção alternativo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA ESPECIAL

O empregado terá direito a 03(três) dias de licença, sem prejuízo nos vencimentos, em caso de morte de pais, filhos e cônjuge.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – MODIFICAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Para os contratos de trabalho em vigência, caso o empregador e o empregado desejarem modificar a jornada de trabalho de 36 horas para 44 horas por semana, as horas extras habitualmente prestadas serão indenizadas, uma única vez, no mês da modificação, de acordo com o que dispõe o Enunciado nº 291 do TST, e o salário base corresponderá ao que vinha recebendo o trabalhador acrescido da média desses valores variáveis, utilizando-se o seguinte critério:

- a) Divide-se o salário base já reajustado pela presente Convenção Coletiva de Trabalho por 180;
- b) Esse valor obtido corresponderá ao valor de uma hora normal, que será multiplicado por 220 horas por mês, para completar a nova jornada de 44 horas por semana.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONCESSÃO DE FÉRIAS

A concessão de férias será participada por escrito, ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

Parágrafo único. Quando da concessão de férias as empresas deverão pagar o valor correspondente até dois dias antes do início do período de gozo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CÁLCULO DE FÉRIAS

O valor das férias dos empregados que recebem remuneração variável, será calculado considerando-se o valor da média recebida nos últimos doze meses.

§ 1º - Nenhum empregador poderá deixar de conceder férias a seus empregados até 11 meses após o período aquisitivo.

§ 2º - Fica facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal comunicado e comprove por escrito, ao seu empregador, com 60 (sessenta) dias de antecedência. Fora dessas condições a concessão de férias será sempre de acordo com o período que melhor convier aos interesses do empregador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

Quando da solicitação pelo empregado, mesmo após a rescisão contratual, do preenchimento de formulários vinculados a informações inerentes ao período de trabalho na empresa ou condomínio, estes não poderão deixar de fazer, sob pena de indenização dos prejuízos advindos da negativa de fornecimento.

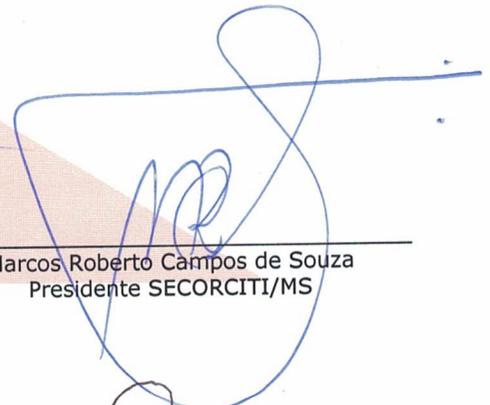
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

É eleita a Justiça do Trabalho como competente para o julgamento dos litígios entre as partes, bem como as dúvidas e casos omissos não solucionados.

Campo Grande - MS, 28 de junho de 2018.



Marcos Augusto Netto
Presidente SECOVI/MS



Marcos Roberto Campos de Souza
Presidente SECORCITI/MS



Eduardo Coelho Leal Jardim
Advogado - OAB/MS 4920



Melyna Garces
Advogada - OAB/MS 17.635