

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
01.03.2022 A 28.02.2023

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 Saldanha Marinho nº. 173, Amambaí, em Campo Grande/MS, representado por seu presidente Sr. **Marcos Roberto Campos de Souza**, que se regerá mediante as cláusulas seguintes:

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho para o período de **1º de março de 2022 até 28 de fevereiro de 2023, para as cláusulas sociais e para as cláusulas econômicas**, e a data-base da categoria em **1º de março**.

CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá **as categorias dos 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 3ª - JORNADA DE TRABALHO E PISO SALARIAL

Os empregadores e empregados poderão optar por jornada de trabalho de 36 horas ou 44 horas por semana, desde que respeitados os cargos e respectivos pisos salariais a partir de **1º de março de 2022** a seguir definidos.

Os trabalhadores da categoria profissional, a partir de **1º de março de 2022, terão reajuste linear de 10,11% (dez vírgula onze por cento) a serem aplicados sobre os salários vigentes em 28 de fevereiro de 2022**.

Parágrafo único – O percentual de 10,11% (dez vírgula onze por cento) é referente ao período de 1º de março de 2021 a 28 de fevereiro de 2022. Assim o piso base salarial vigente até 28 de fevereiro de 2023 fica assim distribuído:



TABELA DO PISO SALARIAL A VIGER A PARTIR DE 01/03/2022

CARGOS	PISO SALARIAL PARA JORNADA DE 36 HORAS POR SEMANA	PISO SALARIAL PARA JORNADA DE 44 HORAS POR SEMANA
Porteiro	R\$ 1092,00 por mês	R\$ 1335,00 por mês
Vigia	R\$ 1092,00 por mês	R\$ 1335,00 por mês
Ascensorista	R\$ 1092,00 por mês	R\$ 1335,00 por mês
Folguista	R\$ 1092,00 por mês	R\$ 1335,00 por mês
Zelador	Não é possível	R\$ 1468,50 por mês
Secretário(a)/ Escriturário(a)	Não é possível	R\$ 1335,00 por mês
Garagista	R\$ 1092,00 por mês	R\$ 1335,00 por mês
Jardineiro	Não é possível	R\$ 1335,00 por mês
Piscineiro	Não é possível	R\$ 1335,00 por mês
Manobrista	R\$ 1092,00 por mês	R\$ 1335,00 por mês
Serviços gerais	Não é possível	R\$ 1335,00 por mês
Faxineiro	Não é possível	R\$ 1335,00 por mês
Camareira	Não é possível	R\$ 1335,00 por mês
Governanta	Não é possível	R\$ 1335,00 por mês
Empregados de shoppings	Não é possível	R\$ 1335,00 por mês
Empregados de imobiliárias	Não é possível	R\$ 1335,00 por mês

§ 1º - SALÁRIOS ACIMA DO PISO

A partir de 01.03.2022 quem vem ganhando salário acima do piso terá reajuste linear de **10,11% (dez vírgula onze por cento)** – aplicado a toda a categoria.

§ 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 E JORNADA PARA MENORES APRENDIZES

A duração de trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

§ 4º - DAS ANTECIPAÇÕES

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

§ 5º - INTERVALOS INTRAJORNADAS

Para o trabalho com duração de até 4 (quatro) horas diárias, nenhum intervalo é exigido (art. 71, §1º, da CLT).

Em jornadas de 4 (quatro) a 6 (seis) horas diárias, é obrigatória a concessão de intervalo pelo período de 15 (quinze) minutos.

Nas jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias, o intervalo mínimo exigido é de 1 (uma) hora, não podendo ser superior a 2 (duas) horas diárias, todavia fica autorizada a redução do intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos (art. 611-A, III, da CLT) conforme o interesse do empregador, não necessitando de nenhum outro documento para esta condição, bastando constar no contrato de trabalho. Fica claro, portanto, que os intervalos intrajornadas são obrigatórios.

Caso, no entanto, em caráter eventual e excepcional, o empregado venha a trabalhar nas horas destinadas aos intervalos intrajornadas, essas horas serão calculadas no percentual de 60% (sessenta por cento) acima do valor da hora normal e pagas 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 e calculadas com base no seu salário. 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 10 (dez) dias.

CLÁUSULA 4ª - 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 (trinta) 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 5ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

É obrigatório o fornecimento aos empregados de recibo de pagamento ou documento similar, constando as verbas pagas e descontos, discriminadamente (*holerite*), caso o pagamento seja feito por depósito em conta salário com consentimento do trabalhador, o comprovante do depósito já valerá como recibo, desobrigando o empregado da necessidade de assinatura.

Parágrafo único – Fica autorizado o uso de holerite digital, em substituição ao físico. O empregador fica obrigado a fornecer aos seus empregados login pessoal de acesso aos arquivos, respeitando o sigilo de dados.

CLÁUSULA 6ª – 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 7ª - 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 8ª - 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 poderá não coincidir com os 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% (cento e dez por cento).

§ 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, de forma que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondência diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassada no limite máximo de 10 (dez) horas diárias, conforme artigo 59 § 2º. É 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 9ª - 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% (cento e dez por cento).

CLÁUSULA 10 - TICKET ALIMENTAÇÃO OU CESTA BÁSICA

Faculta-se aos empregadores, fornecerem aos seus empregados TICKET ALIMENTAÇÃO OU CESTA BÁSICA, sem nenhum ônus para os empregados, não se integrando ao salário para qualquer efeito trabalhista ou previdenciário, podendo esse fornecimento ser suspenso a qualquer tempo, parcial ou integralmente, desde que comunicado o motivo, para todos os empregados 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 11 - 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 12 - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS

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

CLÁUSULA 13 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA PELO EMPREGADOR

O empregador prestará assistência jurídica ao empregado, até transito em julgado do processo, quando o empregado 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 14 - 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 compoendo 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 até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato.

§ 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 do prazo definido no § 6º, 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 15 - 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 para 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 16 - MÃO-DE-OBRA TERCEIRIZADA

Os tomadores de serviços ao contratarem mão-de-obra terceirizada responderão subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas dos trabalhadores que lhes prestarem serviços.

CLÁUSULA 17 - 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.

Parágrafo único - O empregado dispensado sob alegação de falta grave, deverá ser comunicado, por escrito, e contra recibo, sendo-lhe esclarecidos os motivos da dispensa. Na recusa do empregado em receber a comunicação, obriga-se o empregador a fazer com que esse fato seja presenciado por 2 (duas) testemunhas, que assinarão referido documento.

CLÁUSULA 18 - 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 19 - 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 ~~SECOCI~~ 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(s) 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 20 - 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 referidos funcionários.

§ 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 21 - 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 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um, ou de 1 (uma) hora por dia.

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

CLÁUSULA 22 - 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 23 - 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 24 - 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 25 - 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 26 – 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 27 – 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 (oito) horas diárias e de 44 horas semanais.

CLÁUSULA 28 – 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 29 - 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 assembleias 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 30 - 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 31 - LICENÇA ESPECIAL

§ 1º - O empregado terá direito a 03 (três) dias de licença, sem prejuízo nos vencimentos, em caso de morte de pais, filhos e cônjuge.

§ 2º - Em se tratando de nascimento de filho, a licença paternidade é de 5 (cinco) dias.

CLÁUSULA 32 - 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 a Súmula 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 33 - CONCESSÃO DE FÉRIAS

As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data que o empregado tiver adquirido o direito, mas havendo a concordância do empregado poderão ser usufruídas em 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos.

§ 1º - A concessão das férias será participada por escrito, ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias e a época de sua concessão será a que melhor atenda os interesses do empregador. Deverão ser pagas até dois dias antes do início do período de gozo.

§ 2º - É vedado o início das férias no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal, inclusive para aqueles que trabalham em jornada 12 X 36 horas.

CLÁUSULA 34 - CÁLCULO DE FÉRIAS

O valor das férias dos empregados que recebem remuneração variável, será calculado considerando-se o valor da média recebida nos últimos 12 (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 35 - 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 36 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

Os empregadores descontarão mensalmente dos salários dos trabalhadores representados pelo SECORCITI, o percentual de 2% (dois por cento) do salário base, sendo imprescindível manifestação, por escrito, de cada trabalhador, autorizando esse desconto.

Parágrafo único - O recolhimento a que se refere esta cláusula deverá ser efetuado até o dia 10 (dez) do mês subsequente, através de guias próprias a serem fornecidas pelo sindicato laboral, nas Casas Lotéricas ou agências da Caixa Econômica Federal e após o vencimento somente nas agências da Caixa Econômica Federal.

CLÁUSULA 37 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL LABORAL

É proibido aos empregadores fazerem descontos nos salários dos empregados para fins de Contribuição Sindical Laboral destinados ao sindicato laboral. É necessária prévia, voluntária, individual e expressa autorização do empregado para essa contribuição e a cobrança será feita exclusivamente por meio de boleto bancário ou

equivalente eletrônico, que será encaminhado obrigatoriamente à residência do empregado ou na hipótese de impossibilidade de recebimento, à sede da empresa.

CLÁUSULA 38 – CONTROLE DE PONTO ELETRÔNICO ALTERNATIVO

Os empregadores poderão adotar controles de ponto alternativos, devendo respeitar as regras estabelecidas na Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, de modo que se possa apurar com clareza e exatidão as horas efetivamente laboradas pelo empregado.

CLÁUSULA 39 – JORNADA DE 12 X 36 HORAS

É facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1º - A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* desse artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do artigo 73 da CLT.

§ 2º - Excepcionalmente, para cobrir faltas e atestados médicos, ficam empregados e empregadores, em comum acordo, autorizados a prática de horas extras sem que isso descaracterize a jornada excepcional 12 x 36, desde que:

I – As horas extras ficam limitadas a 48 (quarenta e oito) horas mensais, no máximo em 4 (quatro) dias por mês e cada empregado poderá prestá-las apenas 1 (uma) vez por semana.

II – Na prestação de horas extras os empregadores deverão garantir aos empregados no mínimo 12 (doze) horas de descanso entre uma jornada e outra.

§ 3º - Fica vedado, nessa hipótese, o uso de banco de horas.

CLÁUSULA 40 – 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, 23 de Fevereiro de 2022.



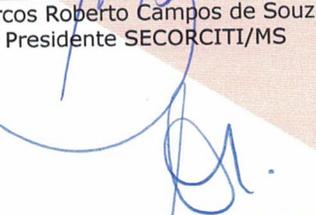
Marcos Augusto Netto
Presidente SECOVI/MS



Marcos Roberto Campos de Souza
Presidente SECORCITI/MS



Edna Bacarji Jardim
Advogada – OAB/MS 9431



Rayane de Araujo Leite
Advogada – OAB/MS 24.578