

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MS000351/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 19/11/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR066107/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10170.101171/2019-75  
**DATA DO PROTOCOLO:** 14/11/2019

**Assina a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.**

**EMPRESA: INSTITUTO DE EMPREGAMENTO DAS EMPR.DE SERV. CONT. E DAS EMPR. DE ASSES., PERICIAS, INFORMACOES E PESQUISAS NO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL/MS, CNPJ n. 01.578.624/0001-53, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROBERTO ARRUDA DE OLIVEIRA; ENDEREÇO: RUA DO DRIM;**

**EMPRESA: INSTITUTO DE EMPREGAMENTO DAS EMPR.DE SERV. CONT. E DAS EMPR. DE ASSES., PERICIAS, INFORMACOES E PESQUISAS NO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL/MS, CNPJ n. 01.578.624/0001-53, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ESTEVAO ROCHA DOS SANTOS;**

**As partes assinam a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:**

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

**As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2019 a 31 de outubro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de novembro.**

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

**A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, SERVIÇOS CONTÁBEIS, ESCRITÓRIOS DE ADVOCACIA, ADVOGADOS ASSOCIADOS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS, com abrangência territorial em MS, com abrangência territorial em todo o Estado de Mato Grosso do Sul.**

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO E REAJUSTES

**Estabelecido como piso salarial, a partir da data base:**

**Para as funções não qualificadas como contínuo, copeiro(a), faxineiro(a), zelador(a), porteiro, arquivista: R\$ 1.101,00 (Mil cento e dez reais);**

**Para as funções de Aux. De Contabilidade, Escrita Fiscal, Dptº Pessoal: R\$ 1.238,00 (Mil duzentos e trinta e oito reais);**

**Para Administrador ou assemelhado com vínculo empregatício em empresa em geral: R\$ 1.344,00 (mil trezentos e quarenta e quatro reais);**

Para Contador responsável e Advogado que assina petições com vínculo empregatício em empresa em geral: R\$ 4.028,00 (quatro mil e vinte e oito reais).

**Parágrafo Primeiro** – O Contador responsável a que se refere a alínea “d” é aquele que no exercício de suas funções esteja devidamente habilitado no Conselho Regional de Contabilidade/MS – CRC/MS para tal função.

**Parágrafo Segundo** – O advogado responsável a que se refere a alínea “d” é aquele que no exercício de suas funções esteja devidamente habilitado na Ordem dos Advogados do Brasil – OAB/MS como responsável, que assina petições/requerimentos, e que participa ou representa como profissional em audiências.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - SALARIO/REAJUSTES E PAGAMENTO**

Salários dos empregados das empresas em assessoramento, das sociedades de advogados e escritórios de advocacia, serviços contábeis e informações e pesquisas de Mato Grosso do Sul, mencionados na cláusula segunda desta convenção, terão reajuste linear a partir de 01/11/2019, a título de aumento salarial, aplicando-se 3,50% (três e meio) por cento, com arredondamento de centavos sobre os salários vigentes em 31/10/2019.

**Parágrafo Primeiro** - Todos os reajustes espontâneos efetuados pelas empresas entre 1º de Novembro de 2018 e 31 de Outubro de 2019 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.

Beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho todos os empregados em empresas que representam os segmentos econômicos abaixo discriminados, e as demais empresas integrantes do Ordenamento Sindical do Grupo Segundo da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços – CONTRACS (Laboral) e do Grupo Terceiro da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo – CNC (Patronal), e de mais, no âmbito da base territorial do sindicato conveniente, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado.

Empresas de Escritório de Assessoria e Assistência; Assessoria de Importação e de Exportação e Aduaneira; Assessoria e Marketing, Telemarketing e Merchandising; Assessoria de Assistência Gerencial, Econômica, Financeira e Fiscal; Assessoria e Planejamento Fiscal e Contábil; Assessoria na área de Crédito; Assessoria e Consultoria Médicas; Viabilidade Técnica e Econômica; Assistência e projetos de Topografia, Aerolevantamento e Aerofotografia; Projetos de Reflorestamento, Prospecção Geofísica; Projetos de Telecomunicações; Projetos Urbanísticos e estudos Ambientais e de Assistência Empresarial e Gerencial; Assessoria em áreas médicas e de prestação de contas.

Empresas e Escritório de Perícias e Avaliações; Avaliações de Empresas, Patrimoniais; Engenharia de Avaliações; Avaliações e Regularização de Avarias Marítima; Perícias Judiciais, Trabalhista e Contábil e de Controle Patrimonial;

Empresas e Escritórios de Consultoria; Consultoria Empresarial, na área de Informática; Consultoria Técnica e Imobiliária e de Consultoria Financeira, Econômica e Fiscal;

Empresas e Escritórios de Administração: Administração de Crédito, Convênios, Vale Transporte, Vale-Refeição (através de tickets), Administração Empresarial, Cartão de Crédito, Clubes, Administração de Recursos Públicos, Estradas e rodovias com Cobrança de Pedágio.

Empresas e Escritório de Organização e Coordenação; Organização de Eventos, Exposições e Feiras; Organização e Promoção de Cartões de Instituições e Clubes; Organização e Promoção de Vendas de Contatos de Assistência Técnica, Promoção de Vendas de Mala Direta e de Organização e Promoção de Congressos e Eventos;

empresas de Serviços: Controle e Administração de Movimentação de container (caçambas), reboques, Semi-reboques, Containers, Lan House, Cybers, jogos eletrônicos,

empresas e Escritórios de Serviços; Serviços de Cobranças Extrajudiciais; Agências de Serviços Terceirizados pela EBCT. (agências de Correios Franqueadas), Aerofotografia e Aerolevanteamento, Serviços de cópia e Fotocópia, Documentação e Microfilmagem; Serviços de Urbanismo, Jardinagem e Ornamento, Recursos Humanos, Seleção e Recrutamento, Treinamento e Desenvolvimento.

Associações, Clubes Entidades; Clubes de Proteção ao Crédito, Diretor Lojista; Associações Comerciais, Indústria e de Serviços; Indústria para de Indústria, Comércio e Serviços; Companhias de Desenvolvimento; Bolsa de Valores e Mercadorias; Sociedade Civil e Empresarial; Clubes de Serviços; Partido Político; Sebrae - Serviços de Apoio a Empresas.

empresas de Agenciamento de espaços publicitários, Agências de Turismo, Agência de anúncios, Outdoors, Alto falantes, Serviço de Lanfletagem e exploração de painel eletrônico.

Holding Societária e Fundos Mútuos; Participações Societárias; Administração Patrimonial (exceto bens imóvel), Ações e Quotas; Administração de Bens e Negócios e de Fundos Mútuos e de Previdência Privada.

empregados em Escritórios de Advocacia e Advogados Associados.

## **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CAPÍTULO QUINTA - PAGAMENTO DE SALARIO**

O pagamento mensal dos salários será feito até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, mediante comprovantes de pagamento, nos quais constará o salário recebido, horas extras, comissão, bem como os descontos especificados além de outros que acresçam a remuneração. Caso a empresa deixar de pagar dentro do prazo, fica estabelecida a multa de acordo com a legislação vigente.

**Parágrafo Único** - É obrigatória a entrega de cópia de contrato de trabalho aos empregados, quando admitidos em caráter de experiência.

A empresa adiantará todo dia 20 (vinte) de cada mês 40% (quarenta por cento) do salário mensal do empregado.

**Parágrafo Primeiro** - Na hipótese do empregado não pretender receber o adiantamento previsto no caput deverá manifestar-se.

**Parágrafo Segundo** - Na hipótese das empresas fornecerem adiantamentos em espécie por si ou através convênios, tais como comércio, cooperativas, etc., poderão considerar as importâncias por elas assim dependidas como adiantamentos, deduzindo os valores das percentagens previstos no caput.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **13º Salário**

### **CAPÍTULO SEXTA - 13º SALARIO**

a hora extra terá que ser paga acrescida do repouso semanal remunerado.

empregado comissionado terá calculado o repouso semanal remunerado, dividindo-se as variáveis (comissões), horas extras, prémios ou produção, pelo número de dias úteis trabalhados no mês, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados do mês.

o cálculo da remuneração do 13º salário, dos empregados que recebem remuneração variável, terão como base para cálculo, a média das remunerações recebidas pelo empregado nos 12 (doze) meses do ano base.

o 13º salário deverá ser pago nos seguintes prazos:

- a) A 1ª (primeira) parcela até 30 de Novembro;
- b) A 2ª (segunda) parcela até 20 de Dezembro.

o complemento do 13º salário dos empregados que recebem remuneração variável a exemplo dos comissionados, terão que ser pago sucessivamente até o 5º dia útil do mês de janeiro/2019.

o empregado que optar em receber 50%(cinquenta por cento) do 13º salário, quando do recebimento das férias, terá que comunicar a empresa no ato do recebimento do aviso prévio de férias.

### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS**

o tempo que ultrapassar o período diário normal de trabalho, será considerado como hora extra e, será pago com o acréscimo de 50% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, não podendo ultrapassar de 2 (duas) horas extras diárias. Ressalvado a necessidade imperiosa, as horas excedentes de duas diárias serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento):

**§ Único:** Os intervalos entre o 1º e 2º turno de trabalho para descanso e refeição, quando inferior a 1(uma) hora, ou superior a 2 (duas) horas, não tendo acordo firmado com este Sindicato, serão considerados como horas extras, e serão pagas com os acréscimos constantes na Cláusula 9ª.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA OITAVA - ADMISSÃO E CONTRATAÇÃO**

termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do 1º (primeiro) dia de trabalho no emprego. A CTPS devolvida para anotação deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48 (Quarenta e oito) horas.

**§ Primeiro:** Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao mais antigo na mesma função, observado a irredutibilidade salarial.

**§ Segundo:** As carteiras de trabalho serão anotadas e devolvidas aos empregados, mediante recibo até 48 (quarenta e oito) dias após sua admissão no emprego, e nelas será registrada a função, remuneração e os percentuais de comissão eventualmente devidos.

**§ Terceiro:** Qualquer documento solicitado pelo empregador ou entregue pelo empregado, de qualquer natureza, deverá ser recebido mediante comprovante (RECIBO).

## Desligamento/Demissão

### CAPÍTULO NONA - DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

A dispensa do empregado deverá ser participada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção absoluta de dispensa imotivada.

**Parágrafo Primeiro** - Quando a empresa demitir sem justa causa no Aviso Prévio, terá que constar no mesmo se indenizado ou não trabalhado, neste caso caberá ao empregado efetuar opção pela redução de 2 (Duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho, ou optar por 7 (sete) dias corridos ao final do aviso.

**Parágrafo Segundo** - No caso de dispensa 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.

**Parágrafo Terceiro** - Os empregados que recebem remuneração variável terão como base de cálculo a média dos 6 (Seis) últimos meses de salário, para fins rescisórios.

**Parágrafo Quarto** - 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 justa causa cometida pelo mesmo, e no caso de recusa do recebimento da comunicação, deverá o empregador colher a assinatura na notificação de duas testemunhas que presenciaram a recusa do recebimento.

**Parágrafo Quinto** - A recusa do cumprimento do Aviso Prévio trabalhado por parte do empregado ou do empregador caracteriza a rescisão do mesmo.

Trabalhadores, quando despedidos nos 30 dias que antecedem ao reajuste salarial da categoria, Data Base, no mês de Novembro, além das verbas rescisórias a que tem direito, a um salário a título de indenização, quando da dispensa sem justa causa, conforme o Artigo 9º da Lei 7.238/84.

## Aviso Prévio

### CAPÍTULO DÉCIMA - AVISO PRÉVIO

Aviso Prévio de iniciativa do empregado ou da empresa, quando o empregado obtiver nova contratação comprovada, ficará isento de cumprir-lo ou pagá-lo, e, a empresa desonerada de indenizar os dias restantes do aviso prévio:

**§ Primeiro:** A condição do cumprimento ou não em trabalho do aviso prévio, deverá ser registrada no corpo do documento de rescisão;

**§ Segundo:** Quando o empregado for notificado do aviso prévio para cumprir trabalhando, passa contar os dias do aviso prévio a partir do 1º (primeiro) dia após a data de notificação.

**§ Terceiro:** No caso de dispensa por Justa Causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da rescisão, bem como a de não poder alegar a falta grave cometida pelo empregado.

O empregador nas demissões de empregados sem justa causa e/ou pedido de demissão, desde que não desabone sua conduta, quando solicitadas, se compromete a entregar a carta de referência.

## **Contrato a Tempo Parcial**

### **CAPÍTULO DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRATO E TEMPO PARCIAL**

O contrato de experiência ficará suspenso durante a concessão do benefício Previdenciário, completando-se o tempo previsto após a concessão do referido benefício.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Estabilidade Mãe**

### **CAPÍTULO DÉCIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE MÃE**

É garantido o emprego à empregada GESTANTE desde a concepção da gravidez até 5 (cinco) meses dias após o parto, independentemente de comunicação à empresa.

**Parágrafo Único –** Para aquelas empresas que optarem pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias de licença maternidade, informando que se enquadradas no sistema de lucro real e aderirem ao programa Empresa cidadã poderão deduzir toda a remuneração paga durante 60 (sessenta) dias de prolongamento do benefício.

### **Estabilidade Pai**

## **ARTICULO DÉCIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PAI**

assegurado ao trabalhador / pai, 5 (cinco) dias consecutivos de licença paternal após o nascimento do filho, mediante provação por declaração médica.

### **Estabilidade Serviço Militar**

## **ARTICULO DÉCIMA QUARTA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

garantido o emprego a partir da Convocação até 30 (Trinta) dias após a baixa do Serviço Militar.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

## **ARTICULO DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE ACIDENTADO**

empregado sob auxílio doença, terá estabilidade de 12 (doze) meses após sua alta médica. Quando no curso do aviso prévio da demissão o empregador o empregado vier ser acometido por doença, terá o aviso prévio suspenso, passando contar novo período após o término da estabilidade.

empregado acidentado terá estabilidade provisória de 12(doze) meses, a contar da alta médica, independentemente do tempo de prestação do trabalho e de ter recebido auxílio doença acidentário:

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **ARTICULO DÉCIMA SEXTA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

Para os empregados que faltar 2 (dois) anos para se aposentarem, por tempo de serviço ou, por idade respectivamente, fica vedada a dispensa, exceto por falta grave (Justa Causa), ou por encerramento de atividades do empregador.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **ARTICULO DÉCIMA SÉTIMA - ATRASOS/LICENÇA REMUNERADA**

caso do empregado chegar atrasado e o empregador permitir seu trabalho neste dia ou faltar ao trabalho por motivo de greve no transporte coletivo, nenhum desconto poderá sofrer, entretanto, as horas não trabalhadas poderão ser repostas em dias de folga.

assegurado o direito a ausência remunerada ao empregado/empregada para levar ao médico ou, acompanhar em tratamento/internamento, filho menor de 12(doze) anos ou, inválidos de qualquer idade, mediante comprovação com atestado médico, prazo de 24 (vinte e quatro) horas, podendo valer-se das redes sociais para o envio do atestado ao empregador.

Contrato de experiência ficará suspenso durante a concessão do benefício Previdenciário, completando-se o tempo previsto após a concessão do referido benefício, bem como ao término da estabilidade prevista Legislação vigente.

### **Outras estabilidades**

## **ARTICULO DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE DIRIGENTE SINDICAL**

Nenhum empregador poderá impedir o afastamento do empregado dirigente Sindical para exercício de seu mandato solicitado em definitivo ou temporariamente e sem quaisquer ônus para a empresa.

É assegurado o acesso dos dirigentes Sindicais nos locais de trabalho das empresas abrangidas pela presente convenção para o desempenho de suas funções, colocações de avisos, Convenções ou qualquer outro informativo sobre legislação trabalhista e previdenciária, vedada a divulgação de matéria político-partidária.

Os dirigentes sindicais da entidade laboral serão liberados para comparecimento em *assembléias, seminários, congressos, reuniões e atividades sindicais*, até 12 (doze) dias por ano, sem prejuízo de suas remunerações, mediante comunicação prévia, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, com protocolo, ou via correios com AR. Devendo comprovar participação na atividade sindical no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de ser considerado períodos liberados como faltas.

Os empregados que gozam de estabilidade sindical, poderão solicitar demissão na empresa onde trabalham, para ser admitido por outra empresa, mantendo a estabilidade nessa nova empresa contratante, até 1 (um) ano após o término do mandato, mediante ciência da nova empresa contratante de que é dirigente sindical estável.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

## **ARTICULO DÉCIMA NONA - DURAÇÃO E HORARIO**

A jornada normal de trabalho é 44 (Quarenta e quatro) horas semanal, respeitando as funções previstas no Anexo I, para as funções que requer 6 (Seis) horas diárias.

Parágrafo Primeiro A jornada de trabalho poderá ser de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais, com piso salarial proporcional à carga horária contratada.



gráfico Segundo A jornada de trabalho poderá ser de 22 (vinte e duas) horas semanais, desde que, contratadas para labor de meio-dia, mediante, com 50% (cinquenta por cento) do piso da categoria, sendo 1º período matutino, 2º período vespertino e 3º período noturno, sendo vedada a prorrogação da jornada.

gráfico Terceiro Nos dias 24 e 31 de dezembro de 2018 o horário de trabalho será até as 18h00min. As empresas abrangidas por esta convenção fecharão os seus estabelecimentos no dia do Trabalhador (01.05.2019), Natal (25.12.2019) e no de Ano Novo (01.01.2019) mediante a Penalidades previstas em lei (CLT).

Intervalos de 15 (quinze) minutos para lanche serão computados como tempo de serviço na jornada diária dos empregados.

empresas que não dispuserem de cantina ou refeitório destinarão local em condições de higiene para descanso e lanche aos empregados. No caso de trabalho extraordinário o lanche será fornecido gratuitamente pela empresa. As empresas providenciarão água em seus estabelecimentos bebedouro ou equivalente de água potável, bem como, sanitários, feminino e masculino quando os empregados forem de ambos os sexos.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **ARTICULO VIGÉSIMA - JORNADAS ESPECIAIS**

**empresas não poderão obstar seus empregados estudantes de participarem de estágio do curso concluído, desde que não conflite com o horário de trabalho.**

**empregados estudantes noturno, durante o período escolar, em nenhuma hipótese poderão sair após às 18:00 (dezoito) horas.**

será concedida licença remunerada nos dias de prova para Enem, Concurso Público, exame supletivo e/ou vestibular aos empregados estudantes, desde que avisado o empregador até 72 (setenta e duas) horas posterior as provas, mediante comprovação do respectivo estabelecimento de ensino.

**gráfico Único** - Mediante comunicação previa de 48 (Quarenta e oito) horas e desde que apresente documentos hábeis, serão descontadas as horas de ausência do serviço, dos empregados que estiverem realizando, quer sejam exame supletivo ou vestibular.

reuniões e/ou balanços programados pela empresa e que seja obrigatório o comparecimento do empregado, deverão ser realizadas dentro da jornada de trabalho, ou se fora desta, com acordo firmado com a entidade sindical (SEAAC-MS), mediante pagamento de horas extras.

### **Férias e Licenças**

#### **Remuneração de Férias**

#### **ARTICULO VIGÉSIMA PRIMEIRA - REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

concessão das férias será participada por escrito ao empregado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, e remuneradas com 1/3 (um terço) dos dias de antecedência ao início do gozo, cabendo ao trabalhador assinar a respectiva comunicação e o recibo de pagamento.

ício das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com Sábado, Domingo, Feriado ou outro dia de folga do empregado

**Parágrafo Terceiro** - Qualquer que seja o valor a ser pago como férias, terá acréscimo de 1/3 (Um Terço) do mesmo, considerando o acréscimo sempre sobre o valor total das férias pagas.

Férias dos empregados que recebem remuneração variável terão como base para pagamento, a média das remunerações recebidas nos (doze) meses do período aquisitivo:

É facultado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com as férias escolares ou época do casamento, desde que comunicada à empresa com 60 (sessenta) dias de antecedência.

É devido o pagamento das Férias proporcionais indenizadas na rescisão de contrato de trabalho independentemente da causa do término, desde que o período aquisitivo corresponda à fração superior a 14 (quatorze) dias de trabalho, de acordo com o artigo 157 da Constituição Federal e a Convenção nº 132 da OIT, regulamentada pelo decreto nº 3.197, Dou de 06/10/1999.

## Saúde e Segurança do Trabalhador

### Uniforme

#### CAPÍTULO VIGÉSIMA SEGUNDA - NORMAS SEGURANÇA NO TRABALHO

As empresas manterão assentos nos locais de trabalho como forma de prevenção a fadiga e varizes, conforme determina a NR-11, da Portaria nº 3.214, de 08 de Junho de 1978.

As empresas deverão manter atualizados, os atestados médicos admissional, periódico e demissional, com os custos pela empresa, conforme determina a NR-7, da Portaria nº 3.214, de 08 de Junho de 1978:

**Parágrafo único.** As empresas deverão manter o **Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP**, atualizado, e quando da demissão do empregado independentemente do tempo de serviço na empresa, devendo ser entregue 1(uma) via para o empregado, conforme Resolução Normativa nº 84, Publicada no DOU de 23/12/2002.

As empresas deverão obedecer as normas de utilização de equipamentos (EPC) e (EPI), ou ferramentas de acordo com as especificações contida na NR-17, da Portaria nº 3.214, de 08 de Junho de 1978.

As empresas deverão manter sanitários, masculino e feminino, quando da utilização da mão-de-obra de ambos os sexos, conforme determina a NR-18, da Portaria nº 3.214, de 08 de Junho de 1978.

As empresas que exigirem o uso de maquiagem por suas funcionárias, deverá fornecer o material adequado a cada tipo de pele.

As empresas deverão manter as mínimas condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, conforme determina a NR-24, da Portaria nº 3.214, de 08 de Junho de 1978.

As empresas deverão manter sinalização de segurança, nos locais de trabalho, a fim de evitar acidentes, conforme determina a NR-28, da Portaria nº 3.214, de 08 de Junho de 1978.

As empresas que exigirem o uso de uniformes ou vestimentas especiais, deverão fornecê-las gratuitamente a seus empregados, e os empregados ficarão obrigados a zelar pelos mesmos.

## Relações Sindicais

### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÕES

A contribuição confederativa negociada dos integrantes da categoria abrangidas e verificadas pela presente convenção coletiva de trabalho (art 8º da Constituição Federal item III e IV e art 462 e 513 “e” da CLT) será descontadas pelos empregadores, em favor do SEAC/MS a razão de 3,5% (três e meio por cento) na folha de pagamento do mês de novembro de 2019, com pagamento através de recolhimento em 10/12/2019 e 3,5% (três e meio por cento) na folha de pagamento do mês de junho de 2020, com pagamento através de guia de recolhimento em 10/07/2020, a título de contribuição confederativa, na forma da legislação vigente.

Estabelecido neste Instrumento Normativo o limite máximo o valor individual de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) por trabalhador:

O empregado que venha a ser admitido durante o período de vigência da presente Convenção desde que associado e não tenha sido em emprego anterior em empresa abrangida pela Convenção terá que ser feito o desconto no pagamento do mês completo de trabalho, devendo o depósito ser efetuado em favor do SEAC/MS, até 10 dias do mês subsequente ao mês efetuado o desconto, salvo se houver recolhimento anterior.

O recolhimento será feito através de guias fornecidas pelo sindicato laboral, sem ônus.

Aos 15 (quinze) dias após o recolhimento às empresas remeterão ao sindicato a cópia da guia de recolhimento, juntamente com o nome dos empregados que deram motivação aos descontos.

O não recolhimento nos prazos acarretará a cobrança de multa de 10% (dez por cento), juros de 1% (um por cento) mês, e atualização monetária pelo IGP-M ou outro índice que o substitua.

A Entidade Laboral deverá disponibilizar em seu site, as convenções coletivas e as guias para recolhimento de contribuições, ou enviar por e-mail quando solicitadas pelas empresas.

**Parágrafo Único** - Para as empresas do interior do estado, serão enviadas pela entidade laboral na data prevista das contribuições, sob demanda solicitada.

Estabelecido, conforme deliberação Assembleia Geral Ordinária, realizada no dia 15 de outubro de 2019, do sindicato Patronal, SEAC/MS, Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, informações e pesquisas no Estado de Mato Grosso do Sul, a contribuição Assistencial Patronal, a que estarão sujeitas (na forma da legislação vigente), todas as empresas, dos seguimentos econômico discriminados na cláusula 1ª, representadas pelo presente sindicato.

**Parágrafo Primeiro** - A Contribuição Assistencial Patronal dos empregadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverá ser recolhida ao SESCON/MS - SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSessorAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS NO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL, pelas empresas dos seguimentos econômicos discriminados na cláusula primeira desta convenção por serem elas integrantes do Ordenamento Sindical do terceiro da CNC - Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo da seguinte forma:

De 1 a 20 empregados	R\$ 142,00
De 21 a 50 empregados	R\$ 565,53
De 51 a 100 empregados	R\$ 2.611,44
De 101 a 150 empregados	R\$ 3.482,32
Acima de 151 empregados	R\$ 4.990,02

**Parágrafo Segundo** - O recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal constante no "caput" da presente cláusula deverá ser efetuado até os dias 15/12/2019 e 20/07/2020, nos termos da tabela acima e pelas empresas do segmento econômico discriminada na cláusula primeira da presente convenção, devendo as guias ser retiradas no SESCON/MS sem ônus e após serem quitadas devem ser remetidas cópias ao Sindicato Patronal, sob pena das condições contidas na Resolução 899/ 2001 CFC, e do Artigo 599 e 608 da CLT.

**Parágrafo Terceiro** - A falta de recolhimento nos prazos previstos acarretará multa de 10,0% (dez por cento) e juros de 1,0% (Um por cento) ao mês de atraso além da atualização pelo IGP-M mensal ou outro índice que a substitua.

**Parágrafo Quarto** - Após o recolhimento deverá ser encaminhado o comprovante do pagamento ao SESCON/MS no prazo de 15 (quinze) dias.

## **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO**

**Assistência nas rescisões de contrato de trabalho dos empregados representados pelo SEAAC-MS (quando solicitadas pelas partes interessadas)**, com 1(um) ano ou mais de serviço, nas localidades onde o mesmo mantiver convênio com Sindicatos ou Delegacias Sindical, com delegação de poderes, **deverá ser prestada pelos Delegados sindicais nesses núcleos. E na sede do SEAAC-MS, a assistência deverá ser prestada na sede do SEAAC-MS.**

Os empregados que recebem remuneração variável a exemplo dos comissionados, receberão para fins rescisórios pela média das remunerações percebidas nos últimos 12(doze) meses anteriores a data do desligamento.

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de Rescisão, ou recibo de quitação, deverá ser efetuado conforme determinado no artigo 477, § 6º da CLT, mesmo que tenha sido feito o depósito do valor rescisório na conta corrente do empregado, nos seguintes prazos:

Até o 10º (décimo) dia contado da data da notificação da demissão, em qualquer caso de demissão.

Quando o 10º (décimo) dia coincidir com Sábado, Domingo ou Feriado, a HOMOLOGAÇÃO deverá ser antecipada para o último dia anterior ao Décimo dia:

Quando o 10º (Décimo) dia coincidir com Sábado, Domingo ou Feriado, o pagamento das verbas rescisórias será feito no último dia anterior ao 10º dia.

**Parágrafo único:** A inobservância do disposto na presente Cláusula sujeitará o empregador, ao pagamento de multa em favor do empregado, em valor equivalente a sua remuneração, multa e saldo constante do TRCT, devidamente corrigidos pela SELIC, salvo quando, comprovadamente o empregado der causa a mora.

Empregador que optar pela homologação de rescisão de contrato de trabalho, no ato da HOMOLOGAÇÃO deverá apresentar os seguintes documentos:

As GRF's e respectivas RE que não constem no extrato da conta vinculada do **FGTS para fins rescisórios**;

Ficha ou Livro de Registro de empregados com as devidas atualizações;

Rescisão de Contrato de trabalho em 05 (Cinco) vias;

Formulário do Seguro Desemprego, quando da dispensa sem justa causa;

CTPS com as devidas anotações;

Carta Preposto, quando da ausência do Empregador;

Aviso Prévio em 3 (Três) vias;

GRRF e respectivo demonstrativo de recolhimento em 3 (Três) vias devidamente quitada, quando da dispensa sem justa causa;

Atestado Médico Dimensional, conforme determina a NR-7, mais uma cópia simples do mesmo atestado;

Quando o Empregado menor, acompanhado de responsável legal;

A quitação das verbas rescisórias será efetuada através de **CHEQUE ADMINISTRATIVO**, **DINHEIRO**, **TRANSFERÊNCIA/DEPOSITO ELETRONICO NA CONTA DO EMPREGADO** ou **ORDEM DE PAGAMENTO** conforme determina o art. 477, § 4º da CLT;

Carta de referência quando demitido sem justa causa ou por pedido de demissão;

Demonstrativo de memória de cálculo das médias variáveis, quando houver;

Extrato do FGTS para fins Rescisórios.

O empregador deverá comunicar o empregado por escrito o dia e hora em que será efetuada a homologação neste Sindicato, nos Sindicatos conveniados e nos Sindicatos conveniados. Em caso de atraso por ambas as partes por mais de 1 (uma) hora, serão consideradas ineficazes as homologações efetuadas.

Rescisões de direitos do empregado porventura existentes e que serão registrados no ato da homologação.

Rescisões cujas partes tenham interesse em assistência sindical, serão homologadas na sede do SEAAC/MS, na base de Campo Grande / MS, e no interior, as homologações serão feitas nos termos do artigo 477, § 3º, da CLT.

**ARTICULO VIGÉSIMA QUINTA - DISSIDIO COLETIVO**

ausência de entendimento visando Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho entre entidade sindical representativa de empregados e empregadores ou entidade sindical representativa dos empregadores será resolvida via Dissídio Coletivo de Trabalho.

empresas afixarão em quadro de avisos, em local bem visível aos empregados, cópias da presente Convenção, mantendo-a por um período mínimo de 60 (Sessenta) dias, a contar de seu registro.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **ARTICULO VIGÉSIMA SEXTA - DESCUMPRIMENTO CONVENÇÃO**

Violação de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho acarretará na multa ora estabelecida de 2% (Dois por cento) do salário normativo vigente na época por empregado, devendo ser revertida à parte prejudicada ao empregado ou ao empregador.

### **Outras Disposições**

### **ARTICULO VIGÉSIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

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

**ROBERTO ARRUDA DE AMORIM**  
Presidente

**SINDICATO DAS EMPR.DE SERV. CONT. E DAS EMPR. DE ASSES., PERICIAS,INFORMACOES E PESQUISAS NO  
ESTADO DE MS-SESCON/MS**

**ESTEVAO ROCHA DOS SANTOS**  
Presidente

**SIND EMPREG AGENTES AUT COM EMPR ASSES AUDIT PERIC INF PESQ E EMPR SERV CONTAB MS**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA**

autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço [//www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br).