

Campo Grande/MS, 27 de Novembro de 2023.

A/C

Concessionárias Associadas ao SINCOVEMS

Referência: **Observações face a Ausência de Convenção Coletiva**

Prezados Senhores,

A Comissão de Negociação Coletiva do SINCOVEMS 2023/2024 vem, por meio desta, informar que desde o mês de setembro de 2023 iniciou o acolimento de propostas para tratativas de negociação coletiva junto aos sindicatos laborais referente ao período de 2023/2024, abrindo negociação junto a todos os sindicatos que manifestaram essa intenção, como também informando da intenção de negociação com todos os sindicatos laborais do estado, procedendo o envio de proposta de negociação de convenção coletiva à FETRACON no mês de novembro de 2023.

Até a presente data, o SINCOVEMS encerrou mais uma rodada de negociação coletiva com as entidades laborais, sendo mantida a data base da categoria em 1º de novembro e tendo assinados duas CCT, a saber:

NA CAPITAL – CAMPO GRANDE (MS000375/2023)

- a) reajuste salarial de 5,5% -sobre os salários até 07 (sete) mil reais;
- b) reajuste salarial de 5% sobre os salários acima de 07 (sete) mil reais;
- c) reajuste salarial de 4,14% sobre os salários acima de 10 (dez) mil reais,

PISOS:

- Empregados em geral: R\$ 1.550,00 (um mil quinhentos e cinquenta reais);
- Auxiliares de mecânica, funilaria, pintura, tapeçaria e serviços em gerais : R\$1.450,00 (um mil quatrocentos e cinquenta reais);
- Caixa: R\$ 1.550,00 (um mil quinhentos e cinquenta reais);

NO INTERIOR – DOURADOS (MS 000387/2023)

- a) reajuste salarial de 5,5% -sobre os salários até 07 (sete) mil reais;
- b) reajuste salarial de 5% sobre os salários acima de 07 (sete) mil reais;
- c) reajuste salarial de 4,14% sobre os salários acima de 10 (dez) mil reais,

PISOS:

- Office Boys R\$ 1.443,00 (um mil quatrocentos e quarenta e três reais);
- Faxineiras e copeiras R\$ 1.523,00 (um mil quinhentos e vinte e três reais);
- Para os demais empregados do comércio com salário fixo, misto ou comissionado, será garantido o piso de R\$ 1.556,00 (um mil quinhentos e cinquenta e seis reais).

Informamos as empresas com operação sede/filial no interior do estado, que enviamos propostas de reajuste nos moldes que fechamos na Capital do estado e em Dourados conforme acima, **a exceção dos pisos salariais que no caso variam para cada localidade**, para a **FETRAÇON** que tem como seus associados os sindicatos : Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Aquidauana; Campo Grande; Corumbá; Dourados; Naviraí; Nova Andradina e Região; Paranaíba; Ponta Porã; Três Lagoas; e Maracajú.

Diante do fato de o SINCOVEMS não haver concluído Convenção Coletiva com as cidades do interior (a exceção de Dourados), sugerimos que as empresas, que assim o desejarem, realizem uma antecipação do reajuste salarial anual previsto, para seus empregados, nos percentuais mínimos acima referido (negociação de Campo Grande e Dourados), a partir da data base. **Entretanto, cumpre destacar que o índice que baliza os reajustes salariais – INPC acumulado para data base foi de 4,14% (quatro vírgula catorze por cento).**

ALGUNS PONTOS IMPORTANTES A SEREM OBSERVADOS E DECIDIDOS INTERNAMENTE PELAS EMPRESAS, QUE PASSAMOS A RESSALTAR:

1. **Política salarial** – As empresas devem seguir, como valor mínimo a ser pago como salário, o piso da categoria que não poderá ser inferior ao valor do Salário Mínimo Nacional (Mato Grosso do Sul não adota até a presente data Salário Mínimo Estadual). O Salário Mínimo Nacional sofre reajuste anual no mês de janeiro de cada ano (excpcionalmente este ano houve um aumento no mês de maio de 2023). Obs.: o Piso Salarial só poderá ser aplicado aos contratos novos, sendo ilegal qualquer redução salarial.

2. **Reajuste salarial** – Os reajustes salariais na data base (1º de novembro) para os empregados que ganham acima do Piso Salarial Estadual, **será a critério exclusivo das empresas**, dentro de sua política interna de gestão salarial. Podendo a empresa optar por conceder reajuste na data base equivalente ao INPC do período, qual seja, **4,14% (quatro vírgula catorze por cento)**, ou mesmo com base na proposta desta entidade (**5,50%** de reajuste para os pisos e salários até R\$7.000,00; **5,00%** de reajuste para os salários entre R\$ 7.001,00 a R\$ 10.000,00; e **4,14%** de reajuste para os salários acima de R\$ 10.001,00, por exemplo), recomendamos que o façam a título de **“ANTECIPAÇÃO ESPONTÂNEA COMPENSÁVEL NA DATA BASE”**, devidamente identificado na folha de pagamento.

Observação: Para as empresas que efetuaram antecipação de reajuste no interregno de 1º de novembro de 2022 a 31 de outubro de 2023, recomendamos que os valores deverão ser incorporados aos salários, sendo que partir de 1º de novembro de 2023, deverão ser aplicados os percentuais que serão adotados pela empresa em ANTECIPAÇÃO ESPONTÂNEA COMPENSÁVEL NA DATA BASE, sobre o salário base que será a soma do salário pago até 31 de outubro de 2023, mais a antecipação de reajuste do período de 01.11.2022 a 31.10.2023.

3. Antecipações Compensáveis - Os reajustes decorrentes por mérito, promoção, término de aprendizagem, transferência de cargo ou função, transferência de estabelecimento ou localidade, equiparação salarial determinada por sentença judicial ou disposição expressa em Convenção ou Acordo Coletivo, não são compensáveis na data base. Somente as ANTECIPAÇÕES ESPONTÂNEAS concedidas pela empresa a TODOS OS EMPREGADOS, a título de antecipação é que poderão ser compensáveis nas futuras Convenções Coletivas, e expressamente identificados na folha de pagamento.

4. Jornada de Trabalho – As prorrogações da Jornada de Trabalho dos empregados, devem se subordinar às disposições da CLT, em seu art. 59¹ e seus parágrafos, e poderão ser compensadas segundo os §§ 2º, 5º e 6º, através de acordo individual², acordo coletivo³ ou convenção coletiva⁴. (Ressalva-se, na hipótese, as disposições do art. 7º inciso XIII da Constituição Federal⁵);

5. Trabalhos aos domingos e feriados – No municípios em que foram firmadas Convenção Coletivas, as empresas devem observar o que foi negociado para aquela base territorial. Para os municípios em que ainda não forma firmadas convenções coletivas, alertamos para observância e aplicação da legislação (federal e municipal que verse sobre domingos e feriados):

5.1. Para o trabalho em Domingos as empresas que estão na abrangência do SINCOVEMS são empresas ligadas ao setor do comércio varejista, e portanto, aplica-se às mesmas o disposto no art. 6º da Lei 10.101/2000:

Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva.

¹ Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

² **Acordo Individual** é um acordo firmado entre a empresa e um ou mais funcionários, sem a necessidade de interferência do sindicato laboral (há limitações na CLT sobre o que pode ser pactuado em especial, mas não se limitando, nos artigos 59, 134, 396, 444 e 484).

³ **Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)** é um acordo firmado entre a entidade sindical dos trabalhadores e uma determinada empresa, e pode ter a assistência do sindicato patronal.

⁴ **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)** é um **acordo** celebrado entre dois sindicatos, ou seja, é um **acordo** feito entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal e vale para toda as empresas da categoria econômica representada.

⁵ XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

5.2. Para os **feriados**, também há disposição, entretanto, necessita de negociação coletiva:

Art. 6º - A. É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.

6. Rescisões de contrato de trabalho – Nas respectivas convenções de Campo Grande e Dourados, foi assegurado o benefício das Associadas ao SINCOVEMS em não ter a obrigatoriedade de homologar as rescisões perante o Sindicato Laboral, podendo se operar a rescisão do Contrato de Trabalho, no âmbito da própria empresa.

7. Férias fracionadas - As empresas poderão fracionar o período de férias, desde que o empregado concorde com o fracionamento, sendo que um período não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais a 5 dias corridos. (CLT, art. 134, § 1º).

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - OBSERVAÇÃO IMPORTANTE:

Recomendamos que as empresas Concessionárias que compõem a categoria econômica, se procuradas pelos sindicatos dos empregados, para celebrar Acordos Coletivos de Trabalho (acordos firmados entre a empresa e o sindicato laboral), analisem as propostas sociais e econômicas, e busquem a assistência do SINCOVEMS.

A negociação individual sem a assistência do SINCOVEMS, deve ser assistida por essa entidade sindical (SINCOVEMS) pelos seguintes motivos:

- i. Risco de se conceder reajustes e estabelecer pisos salariais em valores acima do mercado, bem como outras vantagens trabalhistas de grave repercussão econômica (Local e/ou Estadual);
- ii. A evidente fragilidade da empresa frente ao Laboral, pela ausência de profissionais de negociação coletiva e pelos inúmeros instrumentos de pressão usados pelos sindicatos dos empregados;
- iii. Possibilidade dos sindicatos laborais divulgarem informações desconstruídas entre as empresas, procurando obter cada vez mais vantagens para suas categoriais;
- iv. Descontos salariais inadequados ou (não pertinentes, por não terem sido firmados em convenção coletiva com a entidade representante sindical legal da empresa - SINCOVEMS) contrários à Lei, em favor do sindicato laboral respectivo;
- v. Elevação do custo operacional pela redação obscura, inadequada e

deliberada de cláusulas do Acordo Coletivo com a consequente formação de passivo trabalhista pela indução em erro;

- vi. Fragilização do sistema sindical pela divisão de forças, passando o SINCOVEMS a mero observador das negociações coletivas em sua base territorial;
- vii. Produção de Acordos Coletivos com resultados precários e ruinosos para as empresas, em face da condução das negociações somente pelo sindicato laboral;

Caso sua empresa seja procurada diretamente pelo Sindicato Laboral de sua região, recomendamos buscar a assistência do SINCOVEMS, que detém a experiência necessária e as informações atualizadas e adequadas para a condução de uma negociação harmônica e correta, evitando, assim, aumento desproporcional do custo operacional pela inclusão de cláusulas equivocadas e onerosas, bem com o risco da criação de passivo trabalhista futuro.

As demais situações rotineiras, devem seguir a legislação pertinente, não havendo mais necessidade de acompanhar a Convenção Coletiva de Trabalho anterior, pois não existe mais a figura da ultratividade (CLT, art. 614, § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade), que dava vigência às cláusulas, em favor do empregado, mesmo após o vencimento da CCT.

Sem mais para o momento, renovamos nossos protestos da mais elevada estima por essa Empresa Associada e seu estimado Representante.

Atenciosamente,

Pela Comissão de Negociação Coletivo 2023/2024

Luiz Felipe D. Braga – Diretor Executivo

Tiago Marras de Mendonça – Assessor Jurídico