

Campo Grande/MS, 19 de novembro de 2021.

A/C

**Concessionárias Associadas ao SINCOVEMS**

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

Prezados Senhores,

A Comissão de Negociação Coletiva do SINCOVEMS 2021/2022 vem, por meio desta, informar que desde o mês de setembro de 2021 iniciou o acolimento de propostas para tratativas de negociação coletiva junto aos sindicatos laborais referente ao período de 2021/2022, abrindo negociação junto aos sindicatos que manifestaram essa intenção e encaminhando proposta de negociação aos demais sindicatos não manifestantes como: FETRACOM e os Sindicatos do Comércio de Anastacio, Paranaíba, Jardim, Três Lagoas, Nova Andradina, Aquidauana, Naviraí, Maracaju, Ponta Porã e Sidrolândia.

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:

**CORUMBÁ**

- 8,50% de reajuste para os salários até R\$7.000,00;
- 8,00% de reajuste para os salários acima de R\$7.001,00 até R\$ 10.000,00;
- 7,50% de reajuste para os salários acima de R\$ 10.001,00;
- **PISO: R\$ 1.269,00**

**DOURADOS**

- 8,50% de reajuste para os salários até R\$7.000,00;
- 8,00% de reajuste para os salários acima de R\$7.001,00 até R\$ 10.000,00;
- 7,50% de reajuste para os salários acima de R\$ 10.001,00;
- Trabalhadores na função de Office Boys o piso mínimo será de **R\$ 1.258,00**
- Trabalhadores na função de faxineiras e copeiras será de **R\$ 1.328,00**;
- Para os demais empregados do comércio com salário fixo, misto ou comissionado, o piso de **R\$ 1.357,00**.

As empresas com operação na capital (Campo Grande), bem como as empresas com sede/filial no interior do estado, enviamos propostas de reajuste para todos os sindicatos nos moldes que fechamos acima, a exceção dos pisos salariais que variam de cada localidade.

Diante do fato de o SINCOVEMS não haver concluído Convenção Coletiva em

Campo Grande e demais cidades do interior (a exceção de Corumbá e 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 Dourados e Corumbá), a partir da data base. **Entretanto, cumpre destacar que o índice que baliza os reajustes salariais – INPC acumulado para data base foi de 11,08% (onze vírgula zero oito 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. 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, **11,08%**, ou mesmo com base na proposta desta entidade (**8,50%** de reajuste para os pisos e salários até R\$7.000,00; **8,00%** de reajuste para os salários entre R\$ 7.001,00 a R\$ 10.000,00; e **7,50%** 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 2020 a 31 de outubro de 2021, os valores serão incorporados ao salários, sendo que partir de 1º de novembro de 2021, 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 2021, mais a antecipação de reajuste do período de 01.11.2020 a 31.10.2021.

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. 59<sup>1</sup> e seus parágrafos, e poderão ser compensadas segundo os §§ 2º, 5º e 6º, através de acordo individual<sup>2</sup>, acordo coletivo<sup>3</sup> ou convenção coletiva<sup>4</sup>. (Ressalva-se, na hipótese, as disposições do art. 7º inciso XIII da Constituição Federal<sup>5</sup>);

5. **Trabalhos aos domingos** – As empresas que estão na abrangência do SINCOVEMS são empresas ligadas ao setor do comércio varejista, e portanto, aplica-se aos mesmos 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.

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. **Feirões de Veículos** – A jornada de trabalho aos sábados é de 4 horas, para as empresas que não possuam prorrogação e compensação de horário durante a semana, com vistas a não trabalhar no sábado (semana inglesa). Nessas condições, ou seja, para quem trabalha normalmente aos sábados, a jornada será de 4 horas, podendo ser prorrogada por mais 2 horas, através de acordo individual<sup>1</sup>, nos termos do art. 59, § 5º da CLT.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> **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).

<sup>3</sup> **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.

<sup>4</sup> **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.

<sup>5</sup> 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;

**7. Rescisões de contrato de trabalho** – Não há mais a obrigatoriedade de homologar as rescisões perante o Sindicato Laboral, podendo se operar a rescisão do Contrato de Trabalho, no âmbito da própria empresa.

**8. 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 abstenham de celebrar Acordos Coletivos de Trabalho (acordos firmados entre a empresa e o sindicato laboral) de forma individual com os sindicatos laborais respectivos, sem a assistência do SINCOVEMS, pois essa prática poderá ser ruínoza para as empresas, e para o sistema sindical de representação coletiva.

A negociação individual deve ser evitada 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 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 abster-se de negociar diretamente, recorrendo sempre à 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 2021/2022**

Luiz Felipe D. Braga – Gerente Executivo

Tiago Marras de Mendonça – Assessor Jurídico

---