

Campo Grande/MS, 28 de Novembro de 2025.

A/C

Concessionárias Associadas ao SINCOVEMS

Referência: **Observações face a Ausência de Convenção Coletiva 2025/2026 em alguns Municípios**

Prezados Senhores,

A Comissão de Negociação Coletiva do SINCOVEMS 2025/2026 vem, por meio desta, informar que desde o mês de setembro de 2025 iniciou o acolimento de propostas para tratativas de negociação coletiva junto aos sindicatos laborais referente ao período de 2025/2026, abrindo negociação e efetivando a celebração de convenções junto a todos os sindicatos que manifestaram e deram continuidade a essa intenção, permanecendo receptivo a todos os sindicatos que ainda não iniciaram ou ainda não concluíram as negociações do período.

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 uma CCT, a saber:

DOURADOS (MR074021/2025)

- a) reajuste salarial de 6,2% -sobre os salários até 07 (sete) mil reais;
- b) reajuste salarial de 6,0% sobre os salários acima de 07 (sete) mil reais;
- c) reajuste salarial de 5,0% sobre os salários acima de 10 (dez) mil reais.

PISO: R\$ 1.800,00 (um mil oitocentos reais).

Informamos as empresas com operação sede/filial na Capital e nos municípios do interior do estado, que O SINCOVEMS permanece disposto a negociar convenções com os Sindicatos dos demais municípios do estado, balizando suas propostas de reajuste nos mesmos moldes convenção já firmada com o Sindicato de Dourados conforme acima, **a exceção dos pisos salariais que no caso variam para cada localidade**, e para a **FETRACOM** 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 ainda não haver concluído Convenção Coletiva com Campo Grande (capital) e demais 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 (proposta devidamente firmada na cidade de Dourados), a partir da data base. **Entretanto, cumpre destacar que o índice que baliza os reajustes salariais – INPC acumulado para data base foi de 4,49% (quatro virgula quarenta e nova 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, **4,49% (quatro virgula quarenta e nova por cento)**, **ou** mesmo com base na proposta desta entidade (**6,2%** de reajuste para os pisos e salários até R\$7.000,00; **6,0%** de reajuste para os salários entre R\$ 7.001,00 a R\$ 10.000,00; e **5,0%** 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 2024 a 31 de outubro de 2025, recomendamos que os valores deverão ser incorporados aos salários, sendo que partir de 1º de novembro de 2025, 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 2025, mais a antecipação de reajuste do período de 01.11.2024 a 31.10.2025.

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 município em que foi firmado Convenção Coletiva, as empresas devem observar o que foi negociado para aquela base territorial. Para os municípios em que ainda não foram 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.

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

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;

municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.

6. Rescisões de contrato de trabalho – Na convenção de Dourados, foi assegurado o benefício às 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, poderá incorrer nos seguintes fatos:

- 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;

- viii. Desconto de contribuição sindical laboral, sem a oportunização dos empregados se oporem ao pagamento.

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 2025/2026

Luiz Felipe D. Braga – Diretor Executivo

Tiago Marras de Mendonça – Assessor Jurídico