CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000264/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/06/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR029702/2014
NÚMERO DO PROCESSO: 46210.001061/2014-23
DATA DO PROTOCOLO: 29/05/2014

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)
Processo n°: 46210001112201417**e Registro n°:** MT000269/2014

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CUIABA, CNPJ n. 03.534.336/0001-22, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTICIOS, CNPJ n. 03.488.947/0001-81, neste ato representado(a) por seu ;

FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO, CNPJ n. 03.484.896/0001-10, neste ato representado(a) por seu ;

celebram 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 maio de 2014 a 31 de dezembro de 2014 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados e as Empresas do Comércio Varejista do Gênero Alimentício** , com abrangência territorial em **Cuiabá/MT e Várzea Grande/MT**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - DO REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados no comércio varejista de gêneros alimentícios (supermercados, mercados, mercadinho, mercearia, empórios,) de Cuiabá e Várzea Grande, serão reajustados em **01/05/2014**, ora data base da categoria, em **6,67%** que corresponde ao reajuste de **5,82%** do INPC acumulado de 1º de maio/2013 a 30 de abril de 2014, acrescido de mais **0,80%** (zero vírgula oitenta por cento), a **título** de Ganho Real.

3.1 - O percentual de reajuste será aplicado nos salários vigentes em **01/MAIO/2013** e seu resultado valerá para **01/MAIO/2014**, ficando, desta forma, compensada as antecipações que por ventura foram concedidas pelo comércio em geral no período.

3.2 - Para os empregados admitidos após **01/05/2013**, o reajuste será proporcional ao número de meses trabalhados, considerando-se mês completo período igual ou superior a 15 dias.

PARÁGRAFO ÚNICO – Em **01 de janeiro de 2015**, o reajuste do empregado na condição de salário acima do PISO, será o acumulado pelo INPC de 01/maio/2014 a 31/dezembro/2014, devendo o percentual encontrado ser aplicado nos salários de 01 de maio de 2014 e valerá para **01 de janeiro de 2015**, ficando, desta forma, compensada a antecipação que tiver sido dada pela categoria nesse período.

CLÁUSULA QUARTA: DO SALÁRIO NORMATIVO.

O **SALÁRIO NORMATIVO (PISO)** dos trabalhadores abrangidos por esta convenção é de **R$ 810 (Oitocentos e dez reais**) a partir de **01/05/2014,** ora Data Base da categoria.

4.1 – O salário normativo dos trabalhadores que exerçam a função de pacoteiro é de **R$ 737,00 (setecentos e trinta e sete reais)** a partir de 01/05/2014, ora Data Base da categoria.

4.2 - Fica estabelecido que não haverá desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador exercendo idêntica função, com mesma produtividade e mesmo tempo de serviço, conforme estabelece o Artigo 461 da CLT.

4.3 – A partir de **1º de janeiro de 2015** a Data Base da categoria passará a ser o mês de **JANEIRO.**

4.3.1 – Em **JANEIRO** de **2015**, e daí por diante**,** o **Piso Normativo** da categoria será sempre o valor fixado para o salário mínimo nacional, **acrescido de 9%** (nove por cento).

PARAGRÁFO ÚNICO – HORÁRIO PARCIAL

Os empregados que forem contratados para trabalhar em regime parcial de horas poderão receber proporcionalmente ao número de horas trabalhadas. Não estão incluídos os trabalhadores contratados no regime de 180 horas.

CLÁUSULA QUINTA: DA QUEBRA DE CAIXA

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

Os empregados que exercerem função de caixa receberão mensalmente, além do salário devido, o valor correspondente a 10% (dez por cento) do valor do salário normativo em vigor, a título de “quebra de caixa”.

5.1 – A conferência dos valores em caixa, será realizada na presença do operador responsável. Quando este for impedido pelo empregador de acompanhar a conferência, o caixa ou assemelhado ficará isento de responsabilidade por erro verificado.

5.2 - As horas despendidas na conferência de caixa, quando realizadas após a jornada normal de trabalho, serão pagas como extraordinárias, com a aplicação do percentual estabelecido nesta Convenção. A empresa que firmar acordo de banco de horas poderá compensar essas horas em conformidade com o acordo.

CLÁUSULA SEXTA: DO ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão acrescidas do adicional de **60%** (sessenta por cento).

6.1 - Para pagamento das verbas trabalhistas, o cálculo da média de horas extras, levará em conta os últimos 12 (doze) meses, devendo-se efetuar a soma dos valores pagos, mês a mês, dividindo-se pelo total de meses em que foram efetuadas as horas extraordinárias.

6.2 - Para os empregados com menos de 12 (doze) meses de serviço, a apuração da média das horas extras levarão em conta apenas os meses em que foram efetuadas.

CLÁUSULA SÉTIMA: COMISSIONISTAS

Aos empregados comissionistas se fornecerá mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões, e o repouso semanal remunerado.

7.1 - Assegura-se garantia salarial mínima (PISO NORMATIVO), conforme cláusula quarta, aos empregados remunerados mediante comissão, ou que percebam salário composto por parcela fixa e comissões. Essa garantia mínima será devida caso o empregado não alcance, no mês, uma remuneração igual ou superior àquele valor, não podendo ser somada ou acumulada, sob qualquer forma, ao salário realizado ou comissão produzida. No valor de garantia mínima ora fixada considera-se incluída a remuneração do repouso semanal;

7.2 - Para o calculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano a contar de Janeiro; no caso das férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões nos doze meses anteriores ao período de gozo; para o pagamento dos dias de afastamento para tratamento de saúde, a cargo do empregador e dos salários correspondentes ao período de licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, observados os critérios e limites previstos em lei.

7.3 - Caso a inflação apurada nos períodos indicados nos itens acima, medida pelo INPC/IBGE, alcançar o índice igual ou superior a 10% (dez por cento), as comissões para efeito de calculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço, aviso prévio indenizado e salários relativos à licença maternidade, serão atualizadas com base no INPC. No caso de extinção ou não divulgação do referido índice, será adotado o índice que substituir o INPC.

7.4 - Em relação ao pagamento dos salários relativos ao período de licença maternidade, fica ajustado que somente haverá correção das comissões, prevista no item acima, se houver aceitação pelo INSS.

7.5 - É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei nº 605/49), nos percentuais de comissão; o cálculo do valor de repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

7.6 - **REMUNERAÇÕES DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS**:

O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas nos 12 (doze) meses antecedentes, sobre o qual se calculará o percentual de acréscimo, multiplicando-se o resultado pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula quarta.

7.7- ANOTAÇÃO DO PERCENTUAL DAS COMISSÕES: As empresas que remuneram seus empregados á base de comissões, ficam obrigadas a anotar na CTPS dos mesmos ou em contrato individual, o percentual que será aplicado para o cálculo das comissões. As empresas não poderão reduzir os percentuais aplicados para cálculo das comissões, em qualquer mês do ano.

CLÁUSULA OITAVA: DO RECEBIMENTO DE CHEQUES E CARTÕES -

As empresas deverão estabelecer normas para recebimento de cheques e cartões de crédito, por seus empregados e deverão comunicá-los por escrito, recebendo o ciente de cada um deles.

8.1 - Obedecidas às normas estabelecidas pela empresa, não será permitido o desconto de cheques ou cartões de crédito recebidos pelos empregados que forem devolvidos.

CLÁUSULA NONA: DA AUSÊNCIA JUSTIFICADA - MATERNIDADE

Fica estabelecido o abono de faltas da mãe comerciária, no caso de necessidade de consulta médica ou acompanhamento de internação hospitalar de filho com até 12 anos de idade, ou inválido, mediante comprovação por atestado médico.

CLÁUSULA DÉCIMA: DA AUSÊNCIA JUSTIFICADA - VESTIBULAR

O empregado que se submeter a exame vestibular para ingresso em Universidade, devidamente comprovado, terá abonada a falta nos dias de exames.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: DO VALE-TRANSPORTE

As empresas que não fornecerem Vale-Refeição aos seus empregados ou refeição no local de trabalho, deverão fornecer Vale-Transporte suficiente para os mesmos se deslocarem até suas residências ou local de refeição, bem como para o retorno, independente do fornecimento aos deslocamentos no percurso residência-trabalho e vice-versa no período de inicio e final do expediente, conforme decisão do TRT da 23ª Região.

11.1 - As empresas deverão fornecer integralmente até o último dia útil da primeira e segunda quinzena do mês a quantidade de Vale-Transporte, que os empregados irão usar na quinzena subseqüente..

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: DA ÉPOCA DE CONCESSÃO DAS FÉRIAS

O início das férias individuais ou coletivas, não poderá coincidir com o descanso semanal remunerado ou feriado, devendo coincidir preferencialmente com primeiro dia útil da semana.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA: DA CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS

A empresa que contratar estagiários, nos termos da lei 11.788/2008, fica obrigada a respeitar o limite previsto no art. 17 parágrafos 1º da referida lei, na mesma função.

13.1 - Os estagiários não poderão exercer atividades diferentes dos cursos que efetivamente estão estudando, como exemplo: curso de administração – função telefonista, (recepcionista e outros).

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA: DO PRAZO DE PAGAMENTO DO SALÁRIO

Os salários deverão ser pagos até o quinto dia útil do mês subseqüente ao vencido, sob pena de multa de **3%** (três por cento) do salário mensal, por dia de atraso, em favor do empregado prejudicado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: OBRIGAÇÃO DAS EMPRESAS:

São Obrigações das empresas:

15.1 - Fornecimento de água gelada aos seus funcionários em quantidade suficiente para atender suas necessidades;

15.2 - Manter instalações sanitárias com boas condições de higiene;

15.3 - Conservar o local de trabalho com boa ventilação, utilizando para tanto ventiladores e/ou ar condicionado;

15.4 - Descanso mínimo de 15 minutos em cada turno de trabalho aos empregados que exercerem a função de caixa;

15.5 - Fornecer lanches gratuitamente aos empregados, quando estes estiverem em regime de trabalho extraordinário ou banco de horas acima de 01 hora extra;

15.6 - Fornecer uniforme aos seus empregados, quando sua utilização for exigida.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FALTA JUSTIFICADA DO EMPREGADO COMISSIONISTA:

O empregado comissionista, justificando nos termos previstos em lei seu não comparecimento ao trabalho, terá direito ao pagamento do dia respectivo, calculado segundo os mesmos critérios de apuração do repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO:

As empresas serão obrigadas a pagar **50%** (cinqüenta por cento) do 13º Salário, aos empregados que o requeiram, até cinco dias após o recebimento do aviso de férias. Este pagamento será junto com o pagamento das férias.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DE TRABALHO NO PERÍODO

O empregado que, em cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador ou a pedido do empregado, que provar a obtenção de novo emprego, terá direito a se desligar da empresa de imediato, percebendo os dias já trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das parcelas rescisórias.

18.1 – A dispensa sem justa causa do empregado será formalizada em 02 (duas) vias e o aviso prévio dado será de 30 (trinta) dias, devendo os empresários observar os dias acrescentados por força da lei nº 12.506/2011, os quais deverão ser pagos na forma indenizada, eis que a citada lei não impôs as partes à obrigação de que os referidos dias devam ser efetivamente trabalhados.

18.2 - No documento constará a data da comunicação, a assinatura das partes, a modalidade do aviso, eventual dispensa de seu cumprimento e, quando for do empregador ao empregado, a opção do empregado, nos primeiros 30 (trinta) dias, da redução da jornada diária de trabalho em 02 (duas) horas ou em faltar 07 dias corridos, nos termos do art. 488 da CLT.

18.3 - O Aviso Prévio dado pela empresa ao empregado com mais de 01 ano de serviço deverá ser informado, por escrito, o local, dia e hora da homologação.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO BANCO DE HORAS

Fica permitida o estabelecimento do Banco de Horas em conformidade com o artigo 59,$ 2º e 3º da CLT, mediante as condições seguintes:

19.1 As jornadas não poderão exceder a DUAS HORAS /DIA

19.2 - A COMPENSAÇAO DAR-SE-Á NO PRAZO MAXIMO DE 180 (CENTO E OITENTA) DIAS, na proporção de **1,00 (um) por 1.20 (um e vinte),**

19.3 -,Findo o prazo de 180 dias para a compensação sem que esta ocorra e havendo saldo positivo de horas em favor do empregado, estas **serão pagas** como extraordinárias,

19.4- A empresa deverá constar nos recibos /holerites de pagamento mensais, o credito de horas a serem compensadas;

19.5 - Após cada período, os documentos ficarão a disposição das entidades para conferencia e ou fiscalização e ou do cumprimento das normas estabelecidas;

19.6 - Para fiscalização da Delegacia Regional do Trabalho, a empresa deverá elaborar mensalmente a escala dos horários e nomes dos empregados que irão trabalhar em horário extraordinário, bem como, o período e horário da compensação;

19.7 - Fica proibido o Banco de Horas para os menores de 18 anos, mulheres gestantes até 05 (cinco) meses.

19.8 – As empresas que adotarem o Banco de Horas deverão comunicar ao Sindicato essa adoção, nos termos das condições acima.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – PAGAMENTO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO.

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

20.1 - até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

20.2 - Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

20.3 - Se o prazo previsto cair no sábado, domingo ou feriado, será prorrogado para o primeiro dia útil seguinte.

20.4 - O aviso prévio será contado a partir do dia seguinte da comunicação, que deverá ser formalizada por escrito e com o ciente do trabalhador.

20.5 - A inobservância do disposto nesta clausula, fica a empresa obrigada a indenizar o trabalhador no valor equivalente a sua remuneração.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO.

A rescisão de contrato de trabalho deverá ser feita no Sindicato obreiro ou na Superintendência Regional do Trabalho, nos seguintes prazos:

21.1 - Aviso Prévio Trabalhado – até o décimo dia do término do contrato:

21.2 – Aviso Prévio Indenizado – até o vigésimo dia do término do contrato:

21.3 - Se o prazo previsto cair no sábado, domingo ou feriado, será prorrogado para o primeiro dia útil.

21.4 - A inobservância do disposto nesta cláusula fica a empresa obrigada a indenizar o trabalhador no valor equivalente a sua remuneração.

21.5 - Não havendo disponibilidade do Sindicato Laboral para a homologação contratual dentro do prazo, a Empresa deverá imprimir comprovante do “website” do Sindicato e deverá comparecer na SRTE (DRT) para fazer a homologação.

21.6 - É vedada a cobrança de qualquer taxa, encargo ou apresentação guias de qualquer tipo de contribuição, pela prestação da assistência na Rescisão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

De acordo com o art. 578 e seguintes da CLT, a contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica em favor do Sindicato representativo da mesma categoria econômica. Essa contribuição sindical será recolhida pelas empresas, de uma só vez, no ultimo dia útil do mês de Janeiro em que requeiram as repartições o registro ou licença para o exercício da respectiva atividade.

22.1 – A contribuição sindical dos empregadores consistirá numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas conforme Tabela progressiva fornecida pela entidade patronal, juntamente com a respectiva guia de recolhimento.

22.2 – Quando a empresa deixar de fornecer ao Sindicato Patronal documento comprobatório do registro com o valor correto do capital social da matriz e de filiais e este, caso ficar incompatível com o movimento econômico e financeiro, a empresa ficará obrigada para efeito de calculo da contribuição sindical obrigatória imposta pelo art. 580, inciso III. da CLT a apresentar a movimentação financeira do ano anterior de acordo preceitua o Art. 580, parágrafo 5° CLT para o devido pagamento.

PARÁGRAFO ÚNICO - É Facultada a empresa voluntariamente comparecer no sindicato patronal para fazer uma negociação e (atualização do valor do capital a ser aplicado) até 30 (trinta) dias antes do vencimento que é 31 de janeiro. Caso seja recolhida a menor pelo site da Caixa Econômica Federal ou no site do Sindicato, um valor que não corresponde à movimentação financeira da empresa, esta ficará sujeito a cobrança complementar do saldo devedor apurado no exercício após a data limite de pagamento indica na GRCS e acrescida de multa de 10,00% (dez por cento) nos primeiros 30 (trinta) dias, com adicional de 2,00% (dois inteiros por cento) por mês subseqüente de atraso ou fração; juros de mora de 1,00 (hum inteiro por cento) ao mês ou fração de acordo preceitua o art.600 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA TERCEIRA – TRABALHO EM FERIADOS E DOMINGOS

Na forma da Lei 11.603, de 05 de dezembro de 2007, as empresas abrangidas por este instrumento normativo ficam permitidas o trabalho de seus empregados nos feriados nacionais, estaduais e municipais, à exceção daqueles previstos no item 23.1, desta cláusula.

23.1 - Fica expressamente vedado o trabalho nos feriados dos dias 25 de dezembro e 1º de janeiro de cada ano.

23.2 - O empregado que laborar no dia de feriado, além da remuneração normal do dia, fará jus à folga compensatória a ser gozada nos próximos 30 dias, a contar do feriado laborado, conforme escala elaborada e divulgada até 7 dias corridos após o feriado.

23.3 - Para cada feriado trabalhado, sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, o empregado fará jus ao recebimento da importância equivalente a **3,3%** (três vírgula três por cento) de seu salário mensal, valor este a ser pago a titulo verba indenizatória, exceto cargo de confiança nos termos da lei.

23.4 – O empregado que trabalhar no dia 1º de maio, além da remuneração normal do dia, ao recebimento da importância equivalente a 3,3% (três vírgula três por cento) fará jus a 1 (uma) folga compensatória a ser gozada nos próximos 20 dias, a contar do feriado laborado, conforme escala elaborada e divulgada até 7 dias corridos após o feriado.

23.5 - O trabalho nos domingos é permitido conforme Lei 11.603, de 05/12/2007, garantido ao empregado o descanso semanal remunerado no domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas.

23.6 - Em caso de não cumprimento desta cláusula e seus itens, as empresas pagarão multa equivalente ao valor de 1 (hum) salário normativo da categoria, por empregado, que será revertida para o sindicato obreiro.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA QUARTA: ADICIONAL NOTURNO

Os comerciários que prestarem serviços no período das 22H00 ás 05H00 farão jus a um adicional noturno de **20%** (Vinte por cento) sobre o valor do salário hora diurno, por hora de trabalho noturno que prestarem, conforme previsto na CLT.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA QUINTA: DO REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO

Os empregadores ficam autorizados, na forma da Portaria nº 1.510 e n° 373 MTE, adotarem o sistema alternativo de controle de jornada de trabalho mediante esta Convenção Coletiva de Trabalho:

25.1 – Nas unidades da empregadora onde houver **até** 10 funcionários, fica autorizado a adoção do registro através do sistema mecânico e/ou manual de registro de ponto dos seus funcionários;

25.2- Nas unidades de empregadora onde haver **mais** de 10 funcionários, fica autorizado a pré- assinalação nos registros de pontos, dos períodos de repouso nos intervalos, intra-jornadas, nos termos do Art.74 $ 2° da CLT (Redação dada pela Lei n° 7.855, de 24/10/89).

CLÁUSULA VIGÉSSIMA SEXTA - DA MULTA

Se violada qualquer Cláusula deste acordo, ficará o infrator obrigado a multa equivalente ao valor igual a 01 (um) SALÁRIO NORMATIVO da categoria, por infração cometida que será revertido para a Entidade prejudicada.

Cuiabá-MT,Maio de 2014.

OLAVO DOURADO BOA SORTE FILHO
SECRETÁRIO GERAL
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DE CUIABA

JOAO FLAVIO BARBOSA SALES
PRESIDENTE
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTICIOS

HERMES MARTINS DA CUNHA
VICE-PRESIDENTE
FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO