CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000129/2017
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/03/2017
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR013232/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 46210.000538/2017-04
DATA DO PROTOCOLO: 09/03/2017

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

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 ;

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 janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2017 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - DO SALÁRIO NORMATIVO

O SALÁRIO NORMATIVO (PISO) dos trabalhadores abrangidos por esta convenção é de **R$ 1.020 (Um mil e vinte reais**) a partir de **01/01/2017,** oraData Base da categoria.

4.1 – O salário normativo dos trabalhadores que exerçam a função de pacoteiro é o equivalente a 1 (um) salário mínimo vigente, acrescido de R$ 15(quinze reais).

4.2 - Para os empregados que cumprem jornada inferior a 8 (oito) horas/dia, o Salário Normativo poderá ser proporcional à carga horária trabalhada.

4.3 – Para as empresas que adotam jornada de trabalho de 06 horas, o salário normativo não poderá ser proporcional.

4.4 - 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.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados no COMÉRCIO de CUIABÁ e VÁRZEA GRANDE, que percebem acima do **PISO NORMATIVO** da categoria, receberão **100%** (cem por cento) da variação do **INPC,** ocorrida no período de **1º de JANEIRO de 2016 a 31 de DEZEMBRO de 2016,** a titulo de **reajuste salarial,** totalizando o percentual de **6,58%**(seis virgula cinquenta e oito por cento).

3.1 - Opercentual de reajusteseráaplicado nos salários vigentes em **01/JANEIRO/2016** e seu resultado valerá para **01/JANEIRO/17**, ficando, desta forma, compensada as antecipações e abonos salariais, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas no período compreendido, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

3.2 - Para os empregados admitidos após **01/01/2016**, o reajuste será proporcional ao número de meses trabalhados, considerando-se mês completo período igual ou superior a 15 dias.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEXTA - 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.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - DA QUEBRA DE CAIXA

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 verba indenizatória título de “quebra de caixa”, ficando assegurado, também, ao empregado que eventualmente substituir o titular da função de caixa, a gratificação acima mencionada, proporcionalmente aos dias trabalhados nesta função.

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.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - 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.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA NONA - 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.

COMISSÕES

CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE-REFEIÇÃO

É facultado a todos os estabelecimentos onde tenham cozinha própria, fornecer gratuitamente, refeição a cada jornada de trabalho aos seus trabalhadores dentro do cardápio oferecido pela empresa, sendo que tal fornecimento não caracteriza salário *in natura*.

Parágrafo único - As normas concessivas do VALE-REFEIÇÃO se vinculam ao sistema PAT-PROGRAMA DE ALIMENTAÇAO DO TRABALHADOR – lei n. 6.321/76 e alterações posteriores.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

12.1 - 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 subsequente.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO AVISO PRÉVIO/DISPENSA/PRAZO

DA FORMALIZAÇÃO

A dispensa sem justa causa do empregado será formalizada em 02 (duas) vias e o aviso prévio dado ao trabalhador será de no mínimo 30 (trinta) dias, acrescidos da proporção estabelecida na Lei nº 12.506/2011. Fica estabelecido que os dias acrescidos por força da referida Lei poderão ser indenizados, uma vez que a mesma não impôs às partes a obrigação de que os referidos dias devam ser efetivamente trabalhados.

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

21.2 – No Aviso Prévio dado pela empresa ao empregado com mais de 01 ano de serviço deverá constar, por escrito, o local, dia e hora da homologação assim que agendada a mesma.

DA DISPENSA

21.3 - O empregado que, no ato da notificação, inicio ou durante o cumprimento do AVISO PRÉVIO dado pelo empregador ou a seu pedido, solicitar por escrito a dispensa dos demais dias por ter conseguido novo emprego, mediante comprovação de carta do mesmo terá direito a se desligar da empresa de imediato, percebendo apenas os dias trabalhados no curso de Aviso, desobrigando a empresa e o empregado dos dias restantes.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO PAGAMENTO E HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

O pagamento e a homologação das parcelas constante do instrumento de rescisão contratual ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos, inclusive nos contratos de aprendizagem:

22.1 - Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, inclusive no contrato de aprendiz; ou

22.2 - Até o décimo dia subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência do aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

22.2.1 – Se o prazo previsto cair em feriado, sábado ou domingo, será prorrogado para o primeiro dia útil seguinte.

22.3 – Na ausência de aviso-prévio, indenização deste ou dispensa de seu cumprimento, a contagem inicia-se sempre no dia seguinte ao da notificação, independente do dia seguinte ser útil ou não, de ser comunicado no começo, meio ou término da jornada de trabalho, e inclui o dia do vencimento (TST, Súmula no 380).

22.4 – A inobservância do disposto nesta cláusula fica a empresa obrigada a indenizar o trabalhador no valor equivalente a sua remuneração;

22.5 – Para a assistência sindical, é obrigatória a apresentação de todos os documentos constantes do art. 22 da Instrução Normativa SRT Nº 15, de 14 de julho de 2010;

22.6 – São circunstâncias impeditivas da homologação as constantes do art. 12 da Instrução Normativa SRT Nº 15, de 14 de julho de 2010;

22.8 - Desde que haja concordância expressa e por escrito do empregado, a incorreção de parcelas ou valores lançados no TRCT não impede a homologação da rescisão, devendo o assistente consignar as devidas ressalvas (art. 10, § 3º e 11 da Instrução Normativa SRT Nº 15, de 14 de julho de 2010);

22.9 - Não havendo disponibilidade de horário pelo Sindicato Laboral para a homologação contratual no prazo, a empresa empregadora deverá imprimir comprovante da “web site” do Sindicato e deverá comparecer na SRTE, antiga DRT, para fazer a homologação;

22.10 – Na hipótese de não ser possível a homologação da rescisão contratual, por erro ou desacordo nas verbas rescisórias, o Sindicato laboral deverá fornecer documento apontando as causas da não homologação.

22.11 – A assistência na rescisão é gratuita, sendo vedada a cobrança de qualquer taxa ou encargo pela prestação da mesma.

22.12 – É vedada a homologação da rescisão de contrato antes do cumprimento do aviso prévio e término do mesmo. No caso de ausência do aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento, respeitará o prazo do Item 22.2.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES
OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - 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.

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

26.2 - 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 (trinta) dias, a contar do feriado laborado, conforme escala divulgada até 7 (sete) dias corridos após o feriado, sendo que em caso de mais de um feriado no mês fará jus a folga compensatória a ser gozada nos próximos 60 dias, a contar do feriado laborado. Essa folga compensatória poderá ser revertida em verbas indenizatórias em horas de 100% nos termos da Lei, independente ter transcorrido o prazo mencionado.

26.3 - 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.

26.4 – 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.

26.5 - 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.

26.6 - Na ocasião que o Feriado coincidir com o Descanso Semanal Remunerado, o empregado que não estiver em labor no referido dia, não fará jus a outro dia de folga e a qualquer outro tipo de indenização, com exceção da Remuneração do Descanso Semanal.

26.7 - 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 DÉCIMA NONA - 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:

28.1 – 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;

28.2- 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).

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO BANCO DE HORAS

A empresa que assim desejar, ficará permitida a criação do BANCO DE HORAS, em conformidade com o ARTIGO 59, § 2º e 3º a CLT, mediante as condições a seguir:

A - A empresa fará a comunicação prévia à entidade laboral, enviando a Relação Nominal dos empregados envolvidos;

B - Após receber a comunicação, o Sindicato Obreiro terá o prazo máximo de 15 (quinze) dias para a implantação do Banco de Horas;

C - As jornadas não poderão exceder a DUAS HORAS/DIA;

D - A compensação dar-se-á no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, na proporção de 1:00 (um) por 1:20 (um e vinte).

E - 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.

F – A empresa deverá constar nos recibos/holerites de pagamento mensais, o crédito de horas a serem compensadas;

G – Após cada período, os documentos ficarão a disposição das entidades para conferência e ou fiscalização do cumprimento das normas estabelecidas;

H - Para a fiscalização da Superintendência 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;

I– Fica proibido o Banco de Horas para os menores de 18 anos, mulheres gestantes até 05 (cinco) meses após o parto.

J- Fica proibido o Banco de Horas para os domingos e feriados visto que ambos têm regulamentação na lei 605/49.

K – O saldo negativo não poderá ser descontado do empregado em caso de rescisão de contrato de trabalho.

L- Prazo para entrega do documento é de 15 dias após o protocolo, ficando sujeito ao arquivo caso a empresa não compareça para busca-lo.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO INTERVALO INTRAJORNADA

As empresas poderão instituir intervalo superior à 2 (duas) horas, consoante permissão contida no caput do Artigo 71 da CLT.

14.1 - Os empregados com jornada superior à 6 horas até 8 horas diárias , o intervalo será de no mínimo 1 (uma) hora, podendo ser estendido até 3 (três) horas sendo estas a seu pedido ou em plena concordância entre as partes, e estas horas de intervalo não serão consideradas como extra e nem será considerada dupla jornada de trabalho.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA AUSÊNCIA JUSTIFICADA - MATERNIDADE

Fica estabelecido o abono de 02 (duas) 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 VIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS/JUSTIFICAÇÃO

Para justificação de ausência do empregado ao serviço por motivo de doença, serão aceitos como válidos, os atestados fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, da entidade sindical dos empregados, das empresas ou organizações por elas contratadas, ou, na ausência destes, por médicos particulares, que serão entregues contra-recibo dos empregadores em até 24 (vinte e quatro) horas da sua emissão ou da alta médica.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS
DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - VIOLAÇÃO DAS CLÁUSULAS

A violação de qualquer das cláusulas deste instrumento, sujeitará ao infrator multa equivalente ao valor igual à 01 (um) SALÁRIO NORMATIVO da categoria, por empregado, destinando o valor à entidade prejudicada, seja a patronal ou obreira, quando for o caso.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - OBRIGAÇÃO DAS EMPRESAS

São Obrigações das empresas:

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

18.2 - Manter instalações sanitárias com boas condições de higiene;

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

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FORMAS DE PAGAMENTOS DA RESCISÃO

23.1 - O pagamento das parcelas constante do instrumento de rescisão contratual deverá ser efetuado nas seguintes formas:

23.1.1- No ato da homologação da rescisão de contrato de trabalho, em dinheiro, depósito/transferência em conta corrente ou poupança, devidamente comprovado, em nome do empregado ou cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro (artigo 477 § 4º da CLT);

23.1.2 – Qualquer compensação no pagamento de que trata esta cláusula não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado (artigo 477, § 5º, da CLT).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

25.1 – 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.

25.2 – As grandes e médias empresas que optarem ter um registro do capital social da empresa simbólico, tanto a matriz e das filiais tendo os mesmos incompatível com o movimento econômico e financeiro são obrigadas para efeito de calculo da contribuição sindical obrigatória de acordo e convencionado na presente convenção a apresentação da movimentação financeira do ano anterior de acordo preceitua o Art. 580, parágrafo 5° CLT.

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. 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 subsequente 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RETENÇÃO DA CTPS - INDENIZAÇÃO

Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional (em caso de rescisão) após o prazo de 48 quarenta e oito horas da sua entrega ao empregador. Precedente Normativo do TST 098.

Parágrafo Único - Em caso de contratação a empresa terá até 10 dias para a devolução da CTPS do empregado

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RENEGOCIAÇÃO

Havendo ocorrência de fatos econômicos, sociais ou políticos que determinem a alteração das condições vigentes, fica assegurada a reabertura de negociação entre as partes contratantes desta Convenção.

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

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

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.