CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000225/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/04/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR008467/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.105898/2021-84
DATA DO PROTOCOLO: 29/04/2021

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)
Processo n°: 19980105816202284**e Registro n°:** MT000289/2022

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:

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 02 de janeiro de 2021 a 01º de janeiro de 2023 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 dos gêneros Alimentícios dos municípios de Cuiabá e Várzea Grande/MT**, com abrangência territorial em **Cuiabá/MT**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - DO SALRIO NORMATIVO

O SALÁRIO NORMATIVO (PISO) dos trabalhadores abrangidos por esta convenção é de **R$ 1190,00 (um mil e cento e noventa reais**) a partir de **02/01/2021,** data base da categoria.

– O salário normativo dos trabalhadores que exerçam a função de pacoteiro é o equivalente a 1 (um) salário mínimo vigente, acrescido de R$ 20,00 (vinte reais).

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

- Não haverá desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador exercendo idêntica função, com mesma produtividade e perfeição técnica, conforme art. 461 da CLT.

- 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.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

Os sálarios dos empregados no COMERCIO de CUIABÁ e VÁRZEA GRANDE, que percebem acima do **PISO NORMATIVO** da categoria, receberão em 1°/0/2021 um reajuste de **100%** (cem por cento) da variação do **INPC** ocorrida no período de **1° de JANEIRO de 2020 A 31 de DEZEMBRO de 2020**.

- O percentual de reajuste será aplicado nos salários vigentes em **01/JANEIRO/2020** e seu resultado valerá para **01/JANEIRO/21**, ficando, desta forma, compensadas 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.

– Considerando a vigência de dois anos desta Convenção Coletiva de Trabalho, as partes estabelecem que o piso normativo do ano de 2022, bem como o reajuste salarial do respectivo período, deverão ser fixados através de Termo Aditivo a ser celebrado no início do referido ano.

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 subsequente ao vencido, sob pena de multa de 3% (três por cento) do salário mensal, por dia de atraso, em favor do empregado prejudicado.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA - DOS COMISSIONISTAS

Aos empregados que recebam comissões, será fornecido mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões e do repouso semanal remunerado.

- Assegura-se garantia salarial mínima (**PISO NORMATIVO**), conforme cláusula quarta, aos empregados remunerados mediante comissão. Essa garantia mínima será devida caso o empregado não alcance, no mês, uma remuneração igual ou superior ao piso normativo, incluindo-se o salário mais a remuneração do repouso semanal.

- Para o cálculo 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.

- 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

- 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.

- 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.

- REMUNERAÇÃO 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

- ANOTAÇÃO DO PERCENTUAL DAS COMISSÕES: As empresas que remuneram seus empregados à 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA SÉTIMA - DA ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

As empresas serão obrigadas a pagar 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, aos empregados que o requeiram até cinco dias antes do recebimento das férias. Este pagamento será efetuado junto com o pagamento das férias.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA OITAVA - 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 a título de “quebra de caixa”, ficando assegurado, também, ao empregado que eventualmente substituir o titular da função de caixa, o adicional acima mencionado, proporcionalmente aos dias trabalhados nesta função.

– A conferência dos valores em caixa, será realizada na presença do operador responsável. Quando a conferência não for acompanhada pelo operador, este ficará isento de responsabilidade pela diferença eventualmente verificada.

- As horas despendidas na conferência de caixa, quando realizadas após a jornada normal de trabalho, serão pagas ou compensadas como extraordinárias, com a aplicação do percentual estabelecido nesta Convenção.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA - DO ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

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

- 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.

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

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA - DO ADICIONAL NOTURNO

Os comerciários que prestarem serviços no período das 22h00 às 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.

AUXÍLIO TRANSPORTE

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 início e final do expediente, conforme decisão do TRT da 23ª Região.

- 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.

- Caso a empresa não forneça **injustificadamente** o vale-transporte ao empregado, fica vedado o desconto por falta ao serviço.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO SEGURO DE VIDA E DO PLANO DE SAÚDE EM GRUPO

As empresas que assim desejarem, poderão fazer estudos para implantação de seguro de vida e de plano de saúde em grupo, facultativo para seus empregados, devendo, entretanto, os mesmos manifestarem formalmente sua adesão ao Plano, autorizando o desconto na folha de pagamento.

- Tais benefícios não se incorporarão ao salário do empregado beneficiário para qualquer efeito.

- Quando o empregado retornar ao serviço após afastamento para tratamento de saúde, a sua quota de participação no plano de saúde deverá ser descontada parceladamente, assegurando-se ao mesmo o recebimento de, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) de seu salário mensal.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

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

O pagamento das verbas rescisórias e a homologação da rescisão contratual, poderão ser efetuados no sindicato da categoria profissional, até o décimo dia corrido após o término do contrato, inclusive no caso do empregado aprendiz, a requerimento de um dos interessados.

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

– A contagem do prazo inicia-se no dia seguinte ao término do contrato, independentemente do dia seguinte ser útil ou não.

– Solicitada a homologação pelo empregado e na inobservância do disposto nesta cláusula, fica a empresa obrigada a indenizar o trabalhador no valor equivalente à sua remuneração mensal. Sendo o

empregado comissionista, o valor será apurado pela média dos últimos 12 (doze) meses ou de todos os meses trabalhados, quando não tiver mais de ano de serviço.

– Para a assistência sindical, é obrigatória a apresentação dos seguintes documentos: Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT; comprovante de comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes; Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS; Livro ou Ficha de Registro de Empregados; comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão; guia de recolhimento do FGTS e da Contribuição Social; documento que comprove a legitimidade do representante da empresa e prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência.

– 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;

- Não havendo disponibilidade de horário pelo Sindicato Laboral para a homologação contratual no prazo quando solicitado, a empresa empregadora deverá imprimir comprovante da “web site” do sindicato e agendar a homologação no prazo disponível, não sendo, assim, devida a multa prevista no item 21.3. Nesta hipótese, deverá ser observado o prazo de dez dias para o pagamento das verbas rescisórias.

- Fica entendido que o sindicato laboral tem o dever de prestar orientação jurídica ao trabalhador comerciário, associado ou não, pessoalmente, por telefone ou por qualquer outro meio legal, nos assuntos de seu interesse, uma vez que ao sindicato compete a defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria, nos termos do artigo 8º, inciso III, da Carta da Republica

– Na hipótese de não ser possível a homologação da rescisão contratual quando requerido por umas das partes, por erro ou falta de documentação necessária (item 21.4), o Sindicato laboral deverá fornecer ao empregador ou a seu preposto, documento apontando as causas da não homologação, devendo, ainda, ser marcada, de imediato, a data de retorno para a devida homologação.

- É vedada a homologação da rescisão de contrato antes do término do mesmo.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS FORMAS DE PAGAMENTOS DA RESCISÃO

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

- 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 ou depósito bancário.

- Qualquer compensação no pagamento de que trata esta cláusula não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

- No documento de dispensa (aviso prévio) constará a data da comunicação, a assinatura das partes, a modalidade do aviso, eventual desoneração de seu cumprimento, a indicação dos interessados pela homologação no sindicado dos trabalhadores 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, nos termos do art. 488 da CLT.

. Deverá constar expressamente no Aviso Prévio ou em documento similar a seguinte expressão, “Deseja que a rescisão seja homologada pelo Sindicato Laboral? ( )Sim/ ( )Não”, sob pena de nulidade.

- Com o objetivo de facilitar o cumprimento da obrigação acima estabelecida, os sindicatos convenentes elaborarão os modelos de Aviso Prévio, os quais serão disponibilizados imediatamente nos sítios eletrônicos das entidades sindicais, a fim de que possam ser utilizados pelos interessados (empregado e empregador).

DA DISPENSA

- O empregado que, no ato da notificação, início 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 SEXTA - 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.

- 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 SÉTIMA - DA 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.

- Em caso de contratação, a empresa terá até 10 (dez) dias para a devolução da CTPS do empregado.

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

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA GARANTIA DE ESTABILIDADE AO FUTURO APOSENTADO

Salvo os casos de justa causa, gozará de estabilidade de emprego o empregado que estiver a 12 (doze) meses imediatamente anteriores de aposentadoria, desde que tenha pelo menos 3 (três) anos de serviço no atual emprego.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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, fornecendo-lhes uma via e recebendo o ciente de cada um

deles.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DAS OBRIGAÇÕES DAS EMPRESAS

São obrigações das empresas:

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

b)- Manter instalações sanitárias com boas condições de higiene;

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA AMAMENTAÇÃO

Os intervalos para amamentação previstos no art. 396 da CLT poderão ser acumulados em único intervalo da jornada, a critério da empregada-mãe, desde que o mesmo coincida com o horário de início ou final de um dos turnos da jornada de trabalho.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO BANCO DE HORAS

É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. Poderão ser compensadas a jornada extraordinária no prazo máximo de 6 (seis) meses, sendo o BANCO DE HORAS pactuado por acordo individual escrito.

. As empresas que desejarem compensar a jornada extraordinária por mais de 6 (seis) meses e até no máximo de 12 (doze) meses, deverão fazê-lo através de Acordo Coletivo de Trabalho de Banco de Horas, obedecendo, dentre outras que poderão ser criadas, 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 análise do pedido, bem como elaborar os termos do respectivo Acordo Coletivo de Trabalho;

C - A jornada não poderá exceder a duas horas extras por dia trabalhado;

D – A compensação dar-se-á no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias. Para cada hora trabalhada, será compensado o equivalente a 72 (setenta e dois) minutos (ou seja, 20% a mais).

E - Findo o prazo de 120 (cento e vinte) dias para a compensação, sem que esta ocorra e havendo saldo positivo de horas em favor do empregado, estas serão pagas como extraordinárias, com o acréscimo previsto na Cláusula Sexta.

F- A empresa deverá constar nos recibos/holerites de pagamento mensais, o crédito de horas a serem compensadas, ou poderá fornecer individualmente aos empregados relatórios mensais com controle dos créditos, débitos e saldo das horas excedentes;

G – Os documentos ficarão à disposição das entidades sindicais 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 – Para elastecer a carga horária de trabalho, o empregado deverá ser comunicado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, salvo necessidade emergencial;

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

K – Fica proibido o Banco de Horas para os domingos e feriados visto que ambos têm regulamentação na Lei 605/49;

L – O prazo para a empresa assinar e retirar a via física do Acordo Coletivo de Trabalho no Sindicato Laboral é de 15 (quinze) dias, após o prazo previsto na letra “B” acima, sob pena do mesmo ser desconsiderado.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO INTERVALO INTRAJORNADA

As empresas poderão instituir intervalo superior a 2 (duas) horas e inferior a 1 (uma) hora, consoante permissão contida no caput do artigo 71 da CLT.

- Para empregados com jornada superior a 6 horas, o intervalo poderá ser de no mínimo 30 (trinta) minutos, podendo ser estendido até 3 (três) horas, sendo estas a seu pedido ou em plena concordância entre as partes de forma escrita.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA AUSENCIA JUSTIFICADA - MÃE E PAI COMERCIÁRIOS

Serão abonadas 02 (duas) faltas por ano da mãe ou pai empregado(a), no caso de necessidade de consulta médica ou internação do filho(a) com idade até 12 (doze) anos, ou portador de necessidades especiais, mediante atestado médico.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA AUSENCIA JUSTIFICADA VESTIBULAR/ENEM

O empregado que prestar exame vestibular para ingresso no ensino superior, terá sua ausência abonada, mediante comprovação de presença ao certame, desde que não coincida com seu dia de folga.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA FALTA JUSTIFICADA – 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - DA JUSTIFICAÇÃO DAS AUSÊNCIAS

Para justificação de ausência do empregado ao serviço por motivo de doença, serão aceitos como válidos, os atestados médicos ou comprovantes de comparecimento 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 quando houver internação.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO

Os empregadores ficam autorizados a adotarem o sistema alternativo de controle de jornada de trabalho mediante esta Convenção Coletiva de Trabalho:

– Nas unidades da empregadora onde houver **até** 10 (dez) empregados, fica autorizado a adoção do registro através do sistema mecânico e/ou manual de registro de ponto;

- Nas unidades da empregadora onde houver **mais** de 10 (dez) empregados, fica autorizado a pré-assinalação nos registros de pontos dos períodos de repouso nos intervalos intrajornada, nos termos do art.74, §2°, da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO TRABALHO EM FERIADOS E DOMINGOS

Na forma da Lei nº 605/49 e o Decreto nº 9.127/2017, às empresas abrangidas por este instrumento normativo fica permitido o trabalho de seus empregados nos feriados nacionais, estaduais e municipais, à exceção daqueles previstos no item 31.1, desta cláusula.

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

– O empregado que laborar no dia de feriado, sua remuneração será pago em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.

- A folga compensatória referida no item anterior deverá 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.

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

- 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.

- Em caso de não cumprimento do item 31.1, a empresa infratora que tiver até 400 m2 (quatrocentos metros quadrados) pagará multa equivalente a 30 salários normativos da categoria, a empresa infratora que tiver de 401 m2 (quatrocentos e um metro metros quadrados) a 1.000 m2 (um mil metros quadrados) pagará multa equivalente a 50 salários normativos da categoria e a empresa infratora que tiver acima de 1.001 m2 (um mil e um metros quadrados) pagará R$ 100,00 por m2 do estabelecimento comercial da empresa infratora. Para aplicação desta multa será utilizado o Alvará de Funcionamento emitido pela Prefeitura. Esta multa será revertida para o sindicato obreiro.

- A empresa que descumprir o item 31.1 além da multa estipulada no item 31.6 pagará para o funcionário que laborar nos referidos dias, o valor de 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

RELAÇÕES SINDICAIS
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

De acordo com o art. 578 e seguintes da CLT, a contribuição sindical poderá ser 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.

– 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.

– 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.

- 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 SEGUNDA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Tendo em vista que a presente Contribuição Assistencial Patronal visa custear atividades assistenciais do Sindicato, principalmente pelo fato de o mesmo ter participado das negociações para obtenção de novas condições de trabalho para a categoria, por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato Patronal, objetivando garantir os recursos financeiros necessários à manutenção, prestação de serviços e demais atividades da respectiva entidade, todas as empresas do Estado de Mato Grosso, integrantes das categorias do comércio e prestação de serviços, abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, deverão recolher a presente contribuição ao respectivo Sindicato Patronal.

– O valor da Contribuição Assistencial Patronal será de R$ 0,85 (oitenta e cinco centavos) por metro quadrado de área de venda.

- O recolhimento do valor da guia da Contribuição Assistencial deverá ser efetuado nas agências bancárias ou nos postos de correios, com vencimento em 30 de abril de cada ano, em nome do Sindicato Patronal que representa a categoria da empresa.

- A referida Contribuição Patronal é devida pelas Empresas, sendo obrigação da mesma encaminhar a metragem da área de venda devidamente comprovada ao Sindicato Patronal, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, para o cálculo da devida contribuição.

- Os recolhimentos fora dos prazos legais serão acrescidos de multa de 2% (dois por cento) e juros de 1% (um por cento) por mês de atraso.

- O comprovante de recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal será documento obrigatório no ato da homologação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL

I. Considerando que a Assembleia Geral da categoria, independentemente e autônoma, deliberou sobre os itens de pauta e reinvindicações delegando poderes para a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho - CCT;

II. Considerando que a Assembleia Geral da categoria deliberou que seria estipulada taxa negocial em favor da entidade sindical, uma vez que todos os empregados são amparados pela Convenção Coletiva;

III. Considerando o que dispõe o Art. 8°, III, da Constituição Federal, o Art. 513, “e” da CLT, que obrigam o Sindicato a promover assistência e defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais de toda a categoria e não somente de associados, fica estipulado o pagamento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL a todos os integrantes da categoria, associados ou não ao SECC na forma prevista nos itens a seguir:

- As empresas efetuarão o desconto da contribuição negocial laboral no valor equivalente a 01 (um) dia de trabalho do trabalhador, limitado ao valor de R$ 50,00 (cinquenta reais), a incidir sobre os salários dos meses de abril de 2021 e abril de 2022, e o repassarão ao Sindicato Laboral até o dia 30.05.2021 e 30.05.2022, respectivamente.

- O valor decorrente da contribuição acima estipulada será recolhido, mediante guia própria a ser retirada no site www.secc.com.br ou será enviada, mediante solicitação, pelo Sindicato Profissional para a empresa.

- As empresas promoverão o desconto da Contribuição Negocial de todos os empregados, inclusive daqueles admitidos após a assinatura deste instrumento, procedendo, neste último caso, ao recolhimento dos valores descontados no mês seguinte ao da admissão do empregado.

– Condiciona-se o desconto da Contribuição à não oposição do empregado, manifestada pessoal (escrita) e individualmente perante o Sindicato Laboral. Essa oposição deverá ser exercida até o dia 15.04.2021, para a contribuição de 2021, e até o dia 15.04.2022, para a contribuição do ano de 2022. O empregado deverá, também, entregar uma via da carta ao empregador, a fim de que o desconto não seja lançado em sua folha de pagamento.

- Para os empregados admitidos após a assinatura desta Convenção, e ultrapassadas as datas supra, o direito de oposição deverá ser exercido até 10 dias após a formalização de sua contratação.

- O repasse efetuado pela empresa ao Sindicato Laboral após a data mencionada no item 34.1 será acrescido de:

A - Multa de 10% (dez por cento);

B - Juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

– Em caso de condenação judicial da empresa, transitada em julgado, determinando a devolução da contribuição acima referida ao trabalhador, o Sindicato Laboral se compromete a devolver o valor à empresa no prazo de 60 dias após a solicitação. Não havendo a devolução nesse prazo, será aplicada multa de 20% sobre o valor da respectiva contribuição.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DOS ENCARGOS ADMINISTRATIVOS

Para cada Acordo Coletivo de Trabalho celebrado pelo Sindicato Laboral com a empresa interessada será cobrado da empresa o valor de R$ 15,00 (quinze reais) por empregado, mediante depósito prévio a ser recolhido na conta corrente do sindicato, informada no seu “site”, ou emissão de guia de pagamento no mesmo “site”. Para o cálculo dessa taxa, a empresa interessada apresentará a última GFIP transmitida. Se o ACT tiver validade de 02 (dois) anos, o valor da taxa será dobrado.

– Para cada homologação feita no Sindicato Laboral, será cobrado o valor de R$ 70,00 (setenta reais) da parte que optar pela homologação. Fica isento o empregado que comprovar o recolhimento da contribuição negocial ou Sindical do ano da rescisão contratual. Esta taxa será gerada e recolhida pelo “web site” ou na sede do SECC. A taxa de homologação será gerada no “web site” do sindicato obreiro, ou depositada diretamente na conta do sindicato, ou ainda, paga diretamente no ato da homologação.

- Para cada Termo de Quitação Anual feito no Sindicato Laboral, será cobrado o valor de R$ 100,00 (cem reais) da empresa, em favor do Sindicato Laboral. O comprovante deverá ser apresentado no ato da celebração do Termo, sendo gerada a guia no “web site” do sindicato obreiro, ou depositada diretamente na sua conta, ou ainda, pago diretamente no ato.

DISPOSIÇÕES GERAIS
DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA VIOLAÇÃO DAS CLÁUSULAS

Com exceção das cláusulas de atraso salarial, da abertura em feriados e da contribuição negocial que já possuem penalidades próprias, a violação de qualquer das demais cláusulas deste instrumento, sujeitará o infrator a multa equivalente ao valor de 01 (um) SALÁRIO NORMATIVO da categoria, por empregado, destinada ao trabalhador prejudicado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO ALCANCE DA CONVENÇÃO COLETIVA

Todos os empregados, independentemente do valor do salário percebido, estarão abarcados por esta Convenção Coletiva, não podendo ser excluídos das condições fixadas, ficando afastado o dispositivo previsto no parágrafo único do art. 444 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA RENEGOCIAÇÃO

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

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

KASSIO RODRIGO CATENA
PRESIDENTE
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTICIOS

ANEXOS
ANEXO I -

Anexo (PDF)

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