CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

ABRANGÊNCIA - CUIABÁ E VÁRZEA GRANDE

VALIDADE: 01/JANEIRO/2023 A 31/DEZEMBRO/2024

FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO, CNPJ nº 03.484.896/0001-10, neste ato representado por seu Presidente, Sr. *José Wenceslau de Souza Junior;*

SINDICATO DO COMÉRCIO DE TECIDOS, CONFECÇÕES E ARMARINHOS DO ESTADO DE MATO GROSSO, CNPJ nº 00.229.607/0001-48, neste ato representado por seu Presidente, Sr. *Sérgio Ricardo Silva Antunes;*

SINDICATO DO COMÉRCIO DE ÓPTICAS, CNPJ nº 00.207.138/0001-66, neste ato representado por seu Presidente, Sr. *Jodeon Sampaio Silva;*

SINDICATO DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS DO ESTADO DE MATO GROSSO, CNPJ nº 03.485.463/0001-89, neste ato representado por seu Presidente, Sr. *Alan Cosine Soares;*

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CALCADOS E COUROS DO ESTADO DE MATO GROSSO, CNPJ nº 00.114.013/0001-91, neste ato representado por seu Presidente, Sr. *Junior Cezar Vidotti;*

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAL DE CONSTRUÇÃO, LOUÇAS, TINTAS, VIDRAÇARIA, FERRAGENS, ELÉTRICA E HIDRÁULICA DO ESTADO DE MATO GROSSO, CNPJ nº 09.228.761/0001-70, neste ato representado por seu Presidente, Sr. *José Wenceslau de Souza Júnior;*

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CUIABÁ, CNPJ nº 03.534.336/0001-22, neste ato representado por seu Presidente, Sr. *Olavo Dourado Boa Sorte Filho*;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

- CLÁUSULA PRIMEIRA: DA VIGÊNCIA E DA DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 01 DE JANEIRO DE 2023 a 31 DE DEZEMBRO DE 2024. A Data Base da categoria será 1º de JANEIRO.

- CLÁUSULA SEGUNDA: DA ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria dos EMPREGADOS E EMPREGADORES NO COMÉRCIO VAREJISTA EM GERAL E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, com abrangência territorial nos Municípios de Cuiabá e Várzea Grande/MT.

Parágrafo Único: Ficam expressamente excluídas da abrangência desta Convenção Coletiva de Trabalho as empresas que atuam apenas no ramo atacadista, situadas nos municípios de Cuiabá e Várzea Grande.

- CLÁUSULA TERCEIRA: DO PISO NORMATIVO E DA REMUNERAÇÃO

O PISO NORMATIVO dos comerciários e prestadores de serviços será de **R$ 1.416,00 (um mil e quatrocentos e dezesseis reais)**, a partir de 01/01/2023 e valerá até 31/12/2023.

§ 1º - Para os empregados que cumprem jornada parcial, o piso normativo será proporcional à carga horária trabalhada.

§ 2º – Para as empresas que adotam jornada de trabalho de 06 (seis) horas contínuas, com 15 minutos de intervalo, o salário normativo não poderá ser proporcional.

§ 3º - Para incentivar a contratação do primeiro emprego (considerado aquele que procura seu primeiro emprego e que, portanto, não tem experiência nenhuma), o empregado contratado nessa condição e com idade acima de 16 anos, receberá, mensalmente, o valor correspondente ao salário mínimo nacional no decorrer dos 06 (seis) primeiros meses de trabalho na empresa. Após esse período, passará a ser obedecido o piso normativo de acordo com o caput desta cláusula.

§ 4º - 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.

- CLÁUSULA QUARTA: REAJUSTE PARA QUEM GANHA ACIMA DO PISO

Os empregados que percebem salário acima do piso normativo da categoria receberão em **1º/01/2023** um reajuste de **100%** (cem por cento) da variação do **INPC** ocorrida no período de **1º de JANEIRO de 2022 a 31 de DEZEMBRO de 2022,** que corresponde a 5,93% (cinco vírgula noventa e três por cento).

§ 1º - O percentual de reajuste será aplicado nos salários vigentes em 01/janeiro/2022 e seu resultado valerá para 01/janeiro/2023, ficando, desta forma, compensadas as antecipações e abonos que foram dados espontaneamente pelas empresas no período de janeiro a dezembro de 2022, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

§2º - Para os empregados admitidos após 01/01/2022, o reajuste será proporcional ao número de meses trabalhados, considerando-se mês completo período igual ou superior a 15 dias.

§ 3º – Considerando a vigência de dois anos desta Convenção Coletiva de Trabalho, as partes estabelecem que o piso normativo do ano de 2024, o reajuste salarial do respectivo período, o horário de funcionamento das lojas nas datas comemorativas e as contribuições sindicais deverão ser fixados através de Termo Aditivo a ser celebrado no início do referido ano.

- CLÁUSULA QUINTA: QUEBRA DE CAIXA

O empregado que exercer a função de CAIXA receberá, mensalmente, além do salário devido, o valor correspondente a 10% (dez por cento) do valor do piso normativo, a título de Quebra de Caixa, ficando assegurado, também, ao empregado que substituir o titular da função de caixa, o adicional acima mencionado, proporcionalmente aos dias trabalhados nesta função, desde que a substituição tenha ocorrido por mais de 15 (quinze) dias.

5.1 – 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.

5.2 – Eventuais diferenças ocorridas durante a sangria do caixa deverão ser apontadas no mesmo dia em que for realizada. Quando isso não ocorrer, o operador ficará isento de qualquer responsabilidade.

5.3. 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 PRAZO DE PAGAMENTO DO SALÁRIO

§ 1º - Mensalistas: O pagamento do salário mensal deve ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, salvo critério mais favorável previsto em contrato ou regulamento interno da empresa.

§ 2º - Quinzenalistas e Semanalistas: Quando se tratar de pagamento estipulado por quinzena ou semana, este deve ser efetuado até o 5º (quinto) dia após o vencimento.

§ 3º - CONTAGEM DOS DIAS: Para efeito de contagem do prazo de pagamento do salário do empregado mensalista, deve ser considerado o sábado como dia útil. Se o primeiro dia coincidir com domingo ou feriado, o prazo se iniciará no primeiro dia útil subsequente.

§ 4º - PAGAMENTO: O pagamento de salário deve ser efetuado:

A – Contrarrecibo, assinado pelo empregado. Em se tratando de analfabeto, o pagamento será feito em dinheiro, mediante sua impressão digital ou, se esta não for possível, a seu rogo;

B - Em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste.

§ 5º - Sistema Bancário: O empregador que utilizar o sistema bancário para o pagamento dos salários, os valores deverão estar à disposição do empregado, o mais tardar, até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao mês vencido.

§ 6º - Por Meio de Cheque: Se o pagamento for efetuado por meio de cheque, deve ser assegurado ao empregado:

A - Horário que permita o desconto imediato do cheque;

B - Transporte, caso o acesso ao estabelecimento de crédito exija a sua utilização.

§ 7º - PENALIDADES: O atraso no pagamento de salários, salvo motivo de força maior, acarretará à empresa multa equivalente a 5% (cinco por cento) calculado sobre o salário devido, acrescido de 1% (um por cento) por dia de atraso.

- CLÁUSULA SÉTIMA: DA JORNADA DE TRABALHO E DO ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

A jornada normal de trabalho dos empregados no comércio é de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, observando-se o disposto na Lei 12.790/2013 (Lei do Comerciário).

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

- CLÁUSULA OITAVA: DO BANCO DE HORAS

8.1. Poderá ser compensada a jornada extraordinária no prazo máximo de 6 (seis) meses através de BANCO DE HORAS pactuado por acordo individual escrito, conforme dispõe o artigo 59 §5º e §6º da CLT.

Parágrafo único - Findo o prazo previsto no acordo individual 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 nesta Convenção Coletiva.

8.2. Para as empresas que desejarem compensar a jornada extraordinária por mais de 6 (seis) meses e até no máximo de 12 (doze) meses, deverá ser criado o BANCO DE HORAS através de **acordo coletivo de trabalho**, 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 análise do pedido, bem como elaborar os termos do respectivo Acordo Coletivo de Trabalho;

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

D – Para cada hora trabalhada, será pago ou compensado o equivalente a 60 minutos, acrescidas de 20% da hora.

E - Findo o prazo de 12 (doze) meses para a compensação, sem que esta ocorra e havendo saldo positivo de horas em favor do empregado, estas serão pagas como extraordinárias, com o adicional previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

F- A empresa deverá constar nos controles de ponto 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 – Após cada período, 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 no mínimo 24 (vinte e quatro) horas;

J – Fica proibido o Banco de Horas para os menores de 18 anos, bem como para os empregados que estiverem cumprindo o aviso prévio.

K – Fica proibido o Banco de Horas para os domingos e feriados visto que estes dias têm regulamentação própria.

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 no item "B" acima, sendo o mesmo desconsiderado caso a empresa não compareça para buscá-lo.

- CLÁUSULA NONA: ADICIONAL NOTURNO

Os comerciários e prestadores de serviços que trabalharem no período das 22 às 05 horas do dia seguinte farão jus ao adicional noturno de **25% (vinte e cinco por cento)**, calculado sobre o valor da hora diurna.

- CLÁUSULA DÉCIMA: DO EMPREGADO COMISSIONISTA

Ao empregado comissionista será fornecido, mensalmente, o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões e o repouso semanal remunerado.

§ 1º - Ao comissionista puro ou misto, será garantido o valor do piso normativo, conforme indicação do parágrafo terceiro, toda a vez que sua remuneração (nela considerada as comissões, repouso semanal e parte fixa, se houver) não alcançar o referido valor. No valor de garantia mínima ora fixada considera-se incluída a remuneração do repouso semanal.

§ 2º – <u>ANOTAÇÃO DO PERCENTUAL DAS COMISSÕES</u>: As empresas que remunerarem seus empregados à base de comissões deverão lançar na CTPS o percentual e as condições estabelecidas no contrato de trabalho.

§ 3º – MÉDIA DAS COMISSÕES:

A – Para o cálculo do **13º salário do comissionista**, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano a contar de janeiro;

B – Para o cálculo das **férias** integrais a serem concedidas nos períodos normais, adotar-se-á a média dos doze meses anteriores ao período de gozo;

C – Nas rescisões contratuais, para efeito de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, bem como do aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões nos doze meses anteriores ao mês da rescisão;

D – Para o pagamento dos dias de falta justificada, em caso de afastamento para tratamento de saúde, atestado médico e licença maternidade, os salários correspondentes ao período, a remuneração a ser observada corresponderá à média dos últimos 12 (doze) meses.

§ 4º - É vedada a inclusão na parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei nº 605/49) dos 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.

- CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: 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 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.

§ 1º - No documento de dispensa dado pelo empregador constará a data da comunicação, a assinatura das partes, a modalidade do aviso, eventual dispensa de seu cumprimento e a opção do empregado pela redução da jornada diária de trabalho, nos primeiros 30 (trinta)

dias, em 02 (duas) horas, ou pela folga de 07 (sete) dias corridos, **e a informação sobre o direito do empregado de optar que sua rescisão possa ser homologada no sindicato laboral.**

§ 2º – Considerando a proporcionalidade estabelecida pela Lei nº 12.506/2011, no caso do aviso prévio concedido pelo empregador e integralmente trabalhado pelo empregado, que tiver de dezessete a vinte anos de serviço e que optar pela folga prevista no art. 488 da CLT (procura de novo emprego), terá direito a 10 (dez) dias de folga.

§ 3º - No caso de dispensa sem justa causa, o direito ao aviso-prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o empregado obtido novo emprego que deverá ser comprovado através de carta assinada por ele, confirmando sua contratação imediata. Neste caso, a liberação será obrigatória e a baixa na CTPS do empregado será no último dia trabalhado, não sendo devida a indenização do período restante do aviso-prévio.

§ 4º – A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo. O empregador poderá liberar o empregado demissionário de cumprir do aviso prévio, total ou parcialmente, nos seguintes casos:

a) se a dispensa do cumprimento do aviso ocorrer pelo fato do empregador não ter interesse da prestação de serviços, o trabalhador terá direito ao recebimento da indenização dos dias que faltarem para o término do aviso;

b) se a dispensa do cumprimento do aviso ocorrer por vontade mútua, não será devido qualquer indenização, de parte a parte.

§5º - No caso de pedido de demissão ou dispensa por justa causa, a empresa informará ao empregado, por escrito, **a opção de que a sua rescisão possa ser homologada no sindicato laboral.** Em caso de recusa do empregado em assinar o referido termo de informação, a empresa poderá valer-se de duas testemunhas para aperfeiçoar o ato.

§6º - Na inobservância do dispositivo 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.

- CLÁUSULA DECIMA SEGUNDA: DO PAGAMENTO E HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

O pagamento e a homologação das parcelas constantes do instrumento de rescisão contratual, poderão ser efetuados, a pedido do empregado ou do empregador, no sindicato da categoria profissional, até o 10º (décimo) dia corrido após o término do contrato, inclusive no caso do empregado aprendiz.

§ 1º – Se o prazo previsto cair em feriado, sábado ou domingo, será prorrogado para o primeiro dia útil seguinte.

§ 2º – 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;
- Notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão;
- Guia de recolhimento do FGTS e da Contribuição Social;
- Comprovante de pagamento da taxa de homologação para o trabalhador ou empregador que não tiver recolhido a contribuição para o seu respectivo sindicato, conforme cláusula 33ª desta Convenção Coletiva;
- Documento que comprove a legitimidade do representante da empresa; e
- Prova bancária de quitação, quando o pagamento for efetuado antes da assistência.

§ 4º – 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;

§ 5º - 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 agendar a homologação no prazo disponível. Nesta hipótese, deverá ser observado o prazo de dez dias para o pagamento das verbas rescisórias, por meio de uma das modalidades legais.

§ 6º - 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 República.

§ 7º – Na hipótese de não ser possível a homologação da rescisão contratual, por erro ou falta de documentação necessária, 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.

§ 8º - É vedada a homologação da rescisão de contrato antes do término do mesmo.

- CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA: AUSÊNCIAS/JUSTIFICAÇÃO.

Para justificação de ausência do empregado ao serviço por motivo de doença serão aceitos como válidos os atestados médicos ou declarações de comparecimento fornecidos por profissionais da instituição da Previdência Social, do Serviço Social do Comércio, de médico da empresa ou por ela designado, de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública, ou, ainda, de médico da escolha do empregado.

Parágrafo único: O atestado será entregue contrarrecibo do empregador em até 05 (cinco) dias, contados da ausência do empregado, sob pena de não ser abonada a falta.

- CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA: CONDIÇÕES ESPECIAIS DA TRABALHADORA GESTANTE OU ESTABILIDADE GESTANTE

A empregada que, após ser demitida, identificar estado gravídico, deverá apresentar-se ao empregador para ser reintegrada, com documento comprobatório do início da gestação durante o contrato de trabalho, no prazo máximo de 90 (noventa) dias após a rescisão contratual, sob pena de nada mais poder postular em termos de reintegração, salários correspondentes ou estabilidade provisória.

Parágrafo único: A empresa que, injustificadamente, se recusar a reintegrar a empregada dentro das previsões da presente cláusula, deverá pagar-lhe os salários até a efetiva reintegração.

- CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: 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.

- CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: DA GARANTIA DE ESTABILIDADE AO FUTURO APOSENTADO

Salvo os casos de justa causa, gozará de estabilidade no emprego o empregado que estiver a 12 (meses) imediatamente anteriores de sua aposentadoria.

- CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: 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.

Parágrafo único: Tais benefícios não se incorporarão ao salário do empregado beneficiário para qualquer efeito.

- CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA: DO BALANÇO

Quando a empresa realizar balanços, balancetes e inventários, deverá fazê-lo dentro do horário normal de trabalho. Quando realizados fora do horário normal, as horas correspondentes deverão ser pagas com o adicional de hora extra previsto nesta Convenção, sendo facultada a utilização do banco de horas.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA: DOS CHEQUES, CARTÕES E CONCESSÃO DE CRÉDITO

As EMPRESAS deverão estabelecer e comunicar as NORMAS de concessão de crédito, recebimento de cheques e/ou de cartões de crédito dos clientes para seus empregados, os quais as receberão por escrito, mediante ciência.

§ 1º - Caso as normas estabelecidas não forem cumpridas integralmente, resultando, com isso, em prejuízo ao empregador, fica a empresa autorizada a proceder ao desconto dos valores correspondentes nos salários do empregado que der causa ao prejuízo. Sendo o valor

significativo, a empresa procederá ao seu parcelamento, podendo descontar, no máximo, o percentual equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário/mês do empregado.

§ 2º – Caso a empresa não proceda à comunicação referida no "caput", ficará o empregado isento de qualquer responsabilidade.

- CLÁUSULA VIGÉSIMA: DO VALE-REFEIÇÃO

As empresas poderão conceder VALE-REFEIÇÃO, aderindo ou não ao sistema PAT-PROGRAMA DE ALIMENTAÇAO DO TRABALHADOR – Lei n. 6.321/76 e alterações posteriores.

- CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA: DO VALE TRANSPORTE

O VALE TRANSPORTE será concedido em obediência da lei 7.418/85 e Decreto 95.247/87, e cobrirá as despesas do percurso da residência ao local de trabalho e vice-versa, uma única vez por jornada de trabalho.

- CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: DO EXAME VESTIBULAR/ENEM

O empregado que prestar exame vestibular/enem para ingresso no ensino superior, ou provas de seleção em concurso público, terá sua ausência abonada, mediante comprovação de presença ao certame.

- CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA: DO SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O empregado substituto fará jus ao mesmo salário-base integral do substituído, enquanto perdurar a substituição, sem, entretanto, considerar quaisquer vantagens pessoais e desde que essa substituição seja por período igual ou superior a 30 dias.

Parágrafo único: Se a substituição for inferior a 30 dias e superior a 15 dias, o salário substituição será pago proporcionalmente aos dias em que tal fato tiver ocorrido.

- CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA: DA ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Por ocasião da concessão das férias do empregado, este fará jus à antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º SALÁRIO, referente ao ano em curso, desde que tenha solicitado por escrito até final do mês de janeiro.

- CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: DO USO DE ASSENTOS/VENTILAÇÃO/ÁGUA POTÁVEL

Aos trabalhadores em geral será assegurado pela empresa ventilação adequada, água potável em condições higiênicas e uso de assento nos momentos de descanso.

- CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: DO USO DE UNIFORME/CRACHÁ

Quando exigido pelo empregador o uso de uniforme e crachá, o fornecimento do mesmo deverá ser gratuito, com a obrigatoriedade de devolução quando do seu desligamento. As empresas adotarão as normas adequadas para uso e substituição dos mesmos.

- CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA: 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.

Parágrafo único: Na mesma penalidade incidirá o empregador que não proceder às devidas anotações na carteira de trabalho digital do empregado, após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas da contratação ou da rescisão contratual.

- CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA: DAS DATAS COMEMORATIVAS / HORAS ELASTECIDAS

Nos dias em que antecedem as datas comemorativas, em especial: a) Dia das mães; b) Dia dos Namorados; c) Dia dos Pais; d) Dia das Crianças, o comércio em geral poderá elastecer em no máximo 02 (duas) horas a jornada de trabalho de cada empregado, a critério de cada empresa. Essas horas serão pagas ou inclusas no Banco de Horas para compensação.

§ 1º - No mês de DEZEMBRO, o horário de funcionamento do comércio em geral de Cuiabá e Várzea Grande (com exceção das empresas do comércio dos Shoppings Centers) que obedecem a esta Convenção, terá seu funcionamento conforme a tabela abaixo:

Dias 01 a 02 - até as 20H00;

Dia 03 – até as 18H00;

Dias 04 a 09 – até as 20H00;

Dia 10 – até as 18H00;

Dias 11 a 16 – até as 22H00;

Dia 17 – até as 18H00;

Dia 18 a 23 – até as 22H00;

Dia 24– até as 20H00;

Dias 26 a 30 – até as 22H00;

Dia 31- até as 20 horas.

§ 2º - O horário de funcionamento dos estabelecimentos abrangidos por esta Convenção, localizados nos Shoppings Centers, nos DOMINGOS e FERIADOS estabelecidos por Lei Federal/Estadual/Municipal, será permitido, no máximo, das 14H00 às 20H00, excetuando os dias 11/06/2020 a 20/11/2020 que será das 10:00 as 22:00 horas, a critério de cada empresa.

§ 3º - Na Black Friday, o horário de funcionamento do comércio para as lojas localizadas nos shoppings centers, será das 10 horas as 23 horas.

§ 4º - O horário de funcionamento dos estabelecimentos abrangidos por esta Convenção, localizados nos Shoppings, inclusive nos feriados, poderá ser ampliado a critério de cada empresa, respeitando-se o limite de 10 (dez) horas/dia, devendo as horas trabalhadas serem remuneradas conforme legislação.

§ 5º - Na semana do liquida Centro (que ocorrerá da primeira quinzena do mês de julho) e na Black Friday (um dia no mês de novembro), o horário de funcionamento do comércio em geral de Cuiabá e Várzea Grande abrangidos por esta CCT, poderá ser das 08 às 21 horas.

§ 6º – Excepcionalmente, no mês de DEZEMBRO as empresas do comércio abrangidas por esta Convenção, localizadas nos Shoppings Centers, terão seu funcionamento nos seguintes horários:

Dias 01 a 02 – 10:00 as 22:00 horas;

Dia 03 – 14:00 as 20:00 horas;

Dias 04 a 09 – 10:00 as 22:00 horas;

Dia 10 – 10:00 as 23:00 horas;

Dias 11 a 16 – 10:00 as 22:00 horas;

Dias 17 - 10:00 as 23:00 horas;

Dia 18 a 23 – 10:00 as 23:00 horas;

Dia 24 – 09:00 as 19:00 horas;

Dias 26 a 30 - 10:00 as 22:00 horas;

Dia 31 – 10:00 as 18:00 horas.

- CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – DA AUSÊNCIA DA MÃE OU PAI COMERCIÁRIO

Serão abonadas 02 (duas) faltas por mês 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 TRIGÉSIMA: DA CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS

A empresa que contratar estagiários, nos termos da lei 6.494/77, fica obrigada a respeitar as suas exigências, não podendo os mesmos exercer atividades diferentes dos cursos que estiverem estudando.

- CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA: DA ÉPOCA DA CONCESSÃO DAS FÉRIAS

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

- CLAÚSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: DO TRABALHO NOS DOMINGOS E FERIADOS NACIONAIS

Fica autorizado o trabalho nos dias de feriados, conforme permitido em Lei Federal nº 11.603/2007 e autorização e em Lei Municipal, com exceção dos seguintes feriados civis e religiosos:

- 1º de janeiro – Confraternização Universal;
- Sexta-feira Santa;
- 1º de maio – Dia do Trabalhador;
- 02 de novembro – Dia de Finados;
- 25 de dezembro – Natal.

§ 1º - Para exigir o trabalho nos feriados autorizados nesta cláusula é obrigatório que a empresa interessada, solicite uma Declaração no sindicato de sua categoria patronal, que deverá ser publicada no respectivo quadro de avisos da empresa.

§ 2º - A remuneração das horas trabalhadas dos empregados envolvidos nos feriados será em dobro, incluídas as comissões das vendas do dia, e o seu pagamento se dará junto com o fechamento da folha de pagamento do corrente mês em que se trabalhou no feriado.

§ 3º - As empresas deverão colocar nos seus respectivos Quadros de Aviso o seguinte Aviso: "Não haverá expediente normal nos feriados civis e religiosos não autorizados por Lei Municipal (1º de janeiro; Sexta-feira Santa; 1º de Maio (dia do trabalho); 02 de novembro (dia de finados) e 25 de dezembro (Natal)", sob pena de violação da presente CCT.

§ 4º - 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.

§ 5º - A TROCA DO DIA DE FERIADO prevista no artigo 611-A, inciso XI, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), será permitida observando as regras dos parágrafos primeiro e segundo desta Cláusula, ficando a empresa obrigada a comunicar os funcionários com o prazo mínimo de 48 horas, fixando o comunicado no quadro de aviso da empresa, salientado que o prazo para troca não poderá exceder a (06) seis meses.

- CLÁUSULA TRIGESIMA TERCEIRA: DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL

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

Considerando que a Assembleia Geral da categoria declarou que em havendo manutenção de conquistas e obtenção de reajustes e/ou aumento salarial seria estipulada contribuição negocial em favor da entidade, como condição compensatória;

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;

Considerando o parecer favorável do MPT através da Nota Técnica n. 02, de 26 de outubro de 2018;

Fica estipulado o pagamento da CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL a todos os integrantes da categoria, associados ou não ao Sindicato Laboral, na forma prevista nos itens desta cláusula:

33.1 - As empresas efetuarão o desconto da contribuição negocial laboral no valor equivalente a 01 (um) dia de trabalho do trabalhador, a incidir sobre os salários do mês de março de 2023, e o repassarão ao Sindicato Laboral até o dia 20.04.2023.

33.2 - 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 laboral para a empresa.

33.3 - 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.

33.4 – Os trabalhadores que não quiserem contribuir para o Sindicato Laboral deverão elaborar Carta de Oposição ao desconto até 15/03/2023. A oposição deverá ser feita por escrito, pessoalmente e entregue ao empregador, que ficará responsável pela entrega mediante protocolo no sindicato laboral até o dia 30/03/2023. Após este prazo, não serão admitidas cartas de oposição.

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

A - Multa de 2% (dois por cento);

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

33.6 – 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, sob pena de incidir nas mesmas penalidades previstas no item 33.5.

- CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA: DAS CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS

São as seguintes as contribuições patronais:

§ 1º – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL: As empresas do comércio e prestadoras de serviços, integrantes das categorias econômicas dos Sindicatos Patronais e da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Mato Grosso – FECOMÉRCIO/MT que firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, recolherão a Contribuição Sindical Patronal, nos termos e proporções estabelecidos no artigo 580, III da CLT, com vencimento em 31 de janeiro.

§ 2º – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA:

I – As empresas do comércio e prestadoras de serviços, integrantes das categorias econômicas dos Sindicatos Patronais e da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Mato Grosso – FECOMÉRCIO/MT que firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão recolher a Contribuição Confederativa Patronal, nos termos do artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal.

II – O recolhimento do valor da guia da presente contribuição confederativa, nos valores determinado pela Tabela de Valores das Contribuição Patronal Confederativa – 2023, deverá ser efetuado nas agências bancárias ou nos postos de correios, com vencimento em 31 de março, em nome do Sindicato Patronal que representa a categoria da empresa ou a FECOMÉRCIO/MT.

§ 3º – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:

I – 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 dos Sindicatos Patronais e da FECOMÉRCIO/MT, objetivando garantir os recursos financeiros necessários à manutenção, todas as empresas abrangidas por esta CCT, integrantes das categorias do comércio e prestação de serviços, consignadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, deverão recolher a presente contribuição aos respectivos Sindicatos Patronais, ou a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Mato Grosso – FECOMÉRCIO/MT.

II – O recolhimento do valor da guia da presente contribuição assistencial, nos valores determinado pela **Tabela de Valores das Contribuição Patronal Assistencial – 2023**, deverá ser efetuado nas agências bancárias ou nos postos de correios, com vencimento em 31 de maio, em nome do Sindicato Patronal que representa a categoria da empresa ou a FECOMÉRCIO/MT.

§ 4º - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL NEGOCIAL

I – As empresas do comércio e prestadoras de serviços, integrantes das categorias econômicas dos Sindicatos Patronais e da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Mato Grosso – FECOMÉRCIO/MT que firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão recolher a Contribuição Patronal Negocial aos respectivos Sindicatos Patronais, ou a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Mato Grosso – FECOMÉRCIO/MT.

II - O recolhimento do valor da presente contribuição Patronal Negocial, nos valores determinado pela Tabela de Valores da Contribuição Patronal Negocial – 2023, deverá ser efetuado nas agências bancárias ou nos postos de correios, com vencimento em 31.08, em nome do Sindicato Patronal que representa a categoria da empresa ou a FECOMÉRCIO/MT.

§ 5º – TABELA DE VALORES DAS CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS CONFEDERATIVA, ASSISTENCIAL E PATRONAL NEGOCIAL – 2021:

VALOR DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA, ASSISTENCIAL E PATRONAL NEGOCIAL – 2023	
Número de Empregador	**Valor**
De 01 a 05	R$ 257,19

De 06 a 15	R$ 440,03
De 16 a 30	R$ 625,70
De 31 a 70	R$ 1.195,41
De 71 a 100	R$ 2.146,95
Acima de 100	R$ 2.998,92
Pessoa Física	R$ 231,73

§ 6º - As referidas Contribuições Patronais são devidas pelas Empresas as quais serão encaminhadas pelos Sindicatos Patronais que representa a categoria da empresa ou pela FECOMÉRCIO/MT, e não poderão ser descontadas dos empregados.

§ 7º - 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.

- CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA: DOS ENCARGOS ADMINISTRATIVOS

I. Para cada Acordo Coletivo de Trabalho celebrado pelo Sindicato Laboral com a empresa interessada será cobrado da empresa o valor de R$ 20,00 (vinte reais) por empregado, mediante depósito prévio a ser recolhido na conta corrente do sindicato, informada no seu "web site"; Para o cálculo dessa taxa, a empresa interessada apresentará a última GFIP transmitida.

II. Para cada homologação feita no Sindicato Laboral, será cobrado o valor de R$ 60,00 (sessenta reais), da seguinte forma:

a) caso a rescisão contratual tenha ocorrido por iniciativa do empregado (pedido de demissão), o valor será pago por ele, ficando isento o empregado que comprovar o recolhimento da contribuição sindical ou negocial do ano anterior à rescisão, se esta rescisão tiver ocorrido até o mês de março, ou do ano da rescisão contratual, se esta ocorrer após o mês de março.

b) caso a rescisão contratual tenha ocorrido outros motivos, o valor será pago pelo empregador, ficando igualmente isento do pagamento se comprovar o recolhimento da contribuição patronal e o empregado comprovar o recolhimento da contribuição laboral do ano anterior à rescisão, se esta rescisão tiver ocorrido até o mês de abril, ou do ano da rescisão contratual, se esta ocorrer após o mês de março.

c) A taxa de homologação será gerada na "web site" do sindicato obreiro, ou depositada diretamente na conta do sindicato, ou ainda, paga diretamente no ato da homologação.

III. Para cada Termo de Quitação Anual feito, será pago o valor de R$ 100 (cem reais) pelo empregador, em favor do Sindicato Laboral e R$ 50,00 (cinquenta reais) em favor do Sindicato Patronal. No ato da respectiva celebração do Termo, deverá acompanhar o comprovante de recolhimento dos valores acima mencionados, as quais poderão ser efetuadas mediante guias geradas na "web site" dos respectivos sindicatos e ou depositados diretamente em suas contas correntes.

O termo de quitação anual poderá ser feito na sede do sindicato laboral ou, mediante solicitação da empresa, na sede desta. Neste caso, o sindicato terá o prazo de 10 dias para o comparecimento após a solicitação.

- CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA: DA RENEGOCIAÇÃO

Havendo alteração da legislação em vigor, ou a 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.

- CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – DA VIOLAÇÃO DAS CLÁUSULAS

Com exceção das cláusulas que já possuem previsão de penalidades próprias, a violação de quaisquer das demais cláusulas deste instrumento, sujeitará o infrator à multa equivalente ao valor igual a 01 (um) SALÁRIO NORMATIVO da categoria, em favor da parte prejudicada.

- CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – DA NULIDADE DAS CLÁUSULAS

Em caso de declaração de nulidade de qualquer cláusula deste instrumento coletivo, não acarretará a nulidade do restante das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Cuiabá, 1 de janeiro de 2023.

FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO - FECOMÉRCIO/MT - Presidente, Sr. José Wenceslau de Souza Junior;

SINDICATO INTERMUNICIPAL DE TECIDOS, CONFECÇÕES E ARMARINHOS DO ESTADO DE MATO GROSSO – SINCOTEC/MT - Presidente, Sr. Sérgio Ricardo Antunes

SINDICATO DO COMÉRCIO DE ÓPTICAS DO ESTADO DE MATO GROSSO – SINDIOPTICA - Presidente, Sr. Jodeon Sampaio Silva.

SINDICATO DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS DO ESTADO DE MATO GROSSO – SINRECOMAT - Presidente, Sr. Alan Cosine Soares.

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CALÇADOS E COUROS DO ESTADO DE MATO GROSSO – SINCALCO - Presidente, Sr. Junior Cezar Vidotti.

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAL DE CONSTRUÇÃO, LOUÇAS, TINTAS, VIDRAÇARIAS, FERRAGENS, ELÉTRICAS E HIDRÁULICAS DO ESTADO DE MATO GROSSO – SINDCOMAC/MT - Presidente, Sr. José Wenceslau S. Junior.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CUIABÁ- SECC – Presidente, Sr. Olavo Dourado Boa Sorte Filho.