CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2023/2025

Por este instrumento, de um lado, representando os empregados, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CUIABÁ E VÁRZEA GRANDE**, por seu Presidente, Sr. OLAVO DOURADO BOA SORTE FILHO e do outro lado, representando os empregadores, o **SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA E DISTRIBUIDOR DO ESTADO DE MATO GROSSO,** por seu Presidente, Sr. PAULO CESAR COELHO BACKES, neste ato representando o comércio atacadista e distribuidor, tem justo e acertado firmar a presente **Convenção Coletiva de Trabalho**, regida pelas seguintes condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DA ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá toda a categoria do Comercio Atacadista e Distribuidor do Estado de Mato Grosso, inclusive de bebidas alcoólicas, com abrangência territorial em Cuiabá/MT e Várzea Grande/MT.

CLÁUSULA SEGUNDA - DO REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados no COMÉRCIO ATACADISTA de CUIABÁ e VÁRZEA GRANDE, que percebem acima do PISO NORMATIVO da categoria, receberão um reajuste de 100% (cem por cento) da variação do INPC, ocorrida no período de FEVEREIRO de 2022 a 31 de JANEIRO de 2023, acrescido de 1% (um por cento) a título de ganho real, totalizando um reajuste de 6,71% (seis vírgula setenta e um por cento).

2.1 - O percentual de reajuste será aplicado nos salários vigentes em 01/FEVEREIRO/2022 e seu resultado valerá para 01/FEVEREIRO/2023, 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.

2.2 - Para os empregados admitidos após 01/02/2022, o reajuste será proporcional ao número de meses trabalhados, considerando-se mês completo período igual ou superior a 15 dias.

2.3 - Considerando a vigência desta Convenção Coletiva, as partes estabelecem que o piso normativo do ano de 2024, bem como o reajuste salarial do respectivo período, deverão ser fixados através de Termo Aditivo a ser celebrado no início do referido ano.

CLÁUSULA TERCEIRA - DO SALÁRIO NORMATIVO

O SALÁRIO NORMATIVO (PISO) dos trabalhadores abrangidos por esta convenção é de R$ 1.416,00 (mil e quatrocentos e dezesseis reais) a partir de 01/02/2023, data base da categoria.

3.1 – Os empregados que forem contratados para trabalharem em regime parcial de horas, deverão receber proporcionalmente ao número de horas trabalhadas.

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

3.3 - 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 da categoria, na proporcionalidade de horas trabalhadas.

3.4 - 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 art. 461 da CLT, salvo nos casos dos itens 2.2 e 3.3.

CLÁUSULA QUARTA - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Os empregadores manterão condições de trabalho adequadas para seus empregados, ficando à disposição dos mesmos: água potável, ventilação e ambiente adequadamente higienizado.

CLÁUSULA QUINTA – DA JORNADA DE TRABALHO E DO ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

Nos termos da Lei 12.790/2013 (Lei dos Comerciários), a jornada normal de trabalho dos empregados no comércio é de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo, portanto, vedado, quanto a estes, o teletrabalho e o trabalho intermitente.

5.1 - Somente mediante acordo coletivo de trabalho poderá ser alterada a jornada normal de trabalho estabelecida no *caput* deste artigo, nos termos do § 1º da Lei 12.790/2013.

5.2 - Fica admitida jornada de 6 (seis) horas para o trabalho realizado em turnos de revezamento, sendo vedada a utilização do mesmo empregado em mais de 1 (um) turno de trabalho.

5.3 - As horas extras serão acrescidas do adicional de 50% (cinquenta por cento).

5.4 – 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.

5.5 – 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.

5.6 - A não concessão do intervalo intrajornada será remunerada com o mesmo adicional mencionado no item 5.3 acima, a título de horas extraordinárias.

5.7 – Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

CLÁUSULA SEXTA - 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.

6.1 – Assegura-se à garantia salarial mínima, conforme cláusula segunda, 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;.

6.2 – Para o calculo do 13° salário, adotar-se-á a média das condições 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 doze 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 observadas corresponderá à média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, observados os critérios e limites previstos a lei.

6.3 – 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 cálculo de férias, 13° 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.

6.4 – 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.

6.5 – É vedada a inclusão da parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei n° 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.

6.6 - 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, conformidade com o disposto na cláusula quarta.

CLÁUSULA SÉTIMA - DO RECEBIMENTO DE CHEQUES E CARTÕES

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

7.1 – Obedecendo às normas estabelecidas pela empresa, não será permitido o desconto de cheques ou cartões de crédito/débito recebidos pelos empregados que forem devolvidos.

7.2 - Não sendo obedecidas as normas estabelecidas e, 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 30% (trinta por cento) do salário/mês do empregado, salvo em caso de rescisão contratual.

CLÁUSULA OITAVA - AUSÊNCIAS/JUSTIFICAÇÃO

Para justificação de ausência do empregado ao serviço por motivo de doença, serão aceitos como válidos, os atestados médicos e odontológicos 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 em até 72 (setenta e duas) horas da sua emissão ou da alta médica, mediante contrarrecibo dos empregadores, sob pena de não ser abonado esses dias.

CLÁUSULA NONA - DA AUSÊNCIA JUSTIFICADA / MATERNIDADE

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

CLÁUSULA DÉCIMA - DA AUSÊNCIA JUSTIFICADA / VESTIBULAR

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO VALE-TRANSPORTE

As empresas que não fornecerem Vale-Refeição aos seus empregados ou refeição no local de trabalho, deverão fornecer Vale-Transporte suficiente para os mesmos se deslocarem até suas residências ou local de refeição, bem como para 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 23° Região.

Parágrafo único – 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DO INTERVALO INTRAJORNADA

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

12.1 – Para os empregados com jornada superior a 6 horas e até 8 horas diárias, o intervalo poderá ser de no mínimo 30 minutos quando a empresa fornecer alimentação ou tiver refeitório, observado o art. 71, § 3º, da CLT.

12.2 – O intervalo pode ser estendido a até 3 (três) horas, desde que seja acordado entre as partes. Estas horas de intervalo não serão consideradas como extras e nem será considerada dupla jornada de trabalho, desde que não haja a prorrogação ao final da jornada (Súmula 118 do TST).

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

O pagamento e a homologação das parcelas constantes do instrumento de rescisão contratual, para empregado com mais de 01 (um) ano de serviço, deverão ser efetuados obrigatoriamente no

sindicato da categoria profissional, até o décimo dia corrido após o término do contrato, inclusive no caso do empregado aprendiz.

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

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

13.3 – Em caso de 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.

13.4 – 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 recolhimento da taxa prevista no item 31.2 da cláusula trigésima; documento que comprove a legitimidade do representante da empresa e prova bancária de quitação das verbas rescisórias quando o pagamento for efetuado antes da homologação.

13.5 – 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;

13.6 - 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, não sendo, assim, devida a multa prevista no item 12.3. Nesta hipótese, deverá ser observado o prazo de dez dias para o pagamento das verbas rescisórias.

13.7 - 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.

13.8 – Na hipótese de não ser possível a homologação da rescisão contratual, por erro ou falta de documentação necessária (§ 4º), 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.

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

13.10 – Salvo o caso de dispensa por justa causa, a empresa fornecerá Carta de Referência ao empregado, independentemente do seu tempo de serviço para a mesma.

CLAUSULA DÉCIMA QUARTA – FORMAS DE PAGAMENTOS DA RESCISÃO

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

a) - No ato da homologação da rescisão de contrato de trabalho, em dinheiro, 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);

b) – Mediante depósito ou transferência bancária em conta corrente ou poupança, devidamente comprovado, em nome do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 o primeiro dia útil da semana.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS

A empresa que contratar estagiários, no termo da lei 11.788/2008, fica obrigada a respeitar o limite previsto no Art. 17, parágrafo 1º. da referida Lei, na mesma função.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 mês de atraso, em favor do empregado prejudicado.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FALTA JUSTIFICADA DO EMPREGADO COMISSIONISTA

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ANTECIPAÇÃO DO 13° SALÁRIO

Na determinação das férias do empregado, este poderá solicitar a antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, referente ao ano em curso, desde que o faça por escrito até o final de janeiro.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO / DISPENSA DE TRABALHO NO PERÍODO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO EM FERIADOS

Na forma da Lei 11.603, de 05 de dezembro de 2007, para as 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 1, desta cláusula.

21.1 - Fica expressamente vedado o trabalho nos feriados dos dias 25 de dezembro (natal) e 1º de janeiro (confraternização universal).

21.2 - O empregado que laborar no dia de feriado, além da remuneração normal do dia, fará jus à folga compensatória a ser gozada nos próximos 60 (sessenta) dias, a contar do feriado laborado, conforme escala elaborada e divulgada até 15 (quinze) dias corridos após o feriado.

21.3 - 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 título verba indenizatória, exceto cargo de confiança nos termos da lei.

21.4 - O empregado que trabalhar no dia 1º de maio (dia do trabalhado), além da remuneração normal do dia, e do recebimento da importância equivalente a 3,3% (três vírgula três por cento) fará jus a 2 (duas) folgas compensatórias a serem gozadas nos próximos 30 dias, a contar do feriado laborado, conforme escala elaborada e divulgada até 7 dias corridos após o feriado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO BANCO DE HORAS

A empresa que desejar firmar Banco de Horas por período de até 6 (seis) meses, poderá fazê-lo por meio de contrato individual. Contudo, se o Banco de Horas for por período superior a 6 (seis) meses, ficará permitida a criação dele mediante acordo coletivo, em conformidade com o ARTIGO 59, § 2º e 3º da 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 elaboração dos termos do ACT de Banco de Horas;

C - Prazo para entrega do documento é de 15 dias, ficando sujeito ao arquivo caso a empresa não compareça para buscá-lo.

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

E - 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), ou seja, 20% da hora.

F - 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.

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

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

I – Para elastecer a carga horária de trabalho, o empregado deverá ser comunicado com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas;

J – Fica proibido o Banco de Horas para os menores de 18 anos, 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 saldo negativo não poderá ser descontado do empregado em caso de Aviso Prévio e rescisão de contrato de trabalho.

M - 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, sendo o mesmo desconsiderado caso a empresa não compareça para buscá-la.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – JORNADA DE TRABALHO DOS PROMOTORES DE VENDA

Os ajudantes de entrega e promotores de venda que ativam externamente ficam sujeitos ao disposto no artigo 62, inciso I, e artigo 74 da CLT, obrigando-se o empregador em proceder a anotação da CTPS e Ficha de Registro, da seguinte anotação:

"Não sujeito a horário fixo de trabalho conforme preceitua o artigo 62 da CLT item I, possuindo autonomia quanto à consecução de sua jornada de trabalho, que deve ter por parâmetro a jornada de trabalho fixada em lei."
Em face do ora acordado, o Empregador não se responsabiliza pelo cumprimento do intervalo intrajornada, interjornada e horas extraordinárias resultantes da vontade, conveniência e critérios adotados pelos empregados que exercem as funções de ajudantes de entrega e promotores de venda.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DIÁRIAS

Fica acordado que quando forem pagas diárias (reembolso de despesas de viagem – refeições e pernoites), estas são de natureza indenizatória, desde que sujeitas a efetiva prestação de contas, nos termos do artigo 457, § 2º da CLT, devendo a Empresa fazer o adiantamento necessário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – ENTREGA DE MERCADORIAS

Serão descontadas dos salários dos motoristas e/ou ajudantes de entrega, as mercadorias danificadas por dolo e/ou culpa do empregado, bem como assim as entregas indevidas e/ou erradas, sendo que o desconto ocorrerá desde que as normas da empresa não tenham sido cumpridas, das quais os funcionários deverão ter inequívoco conhecimento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – REPRESENTATIVIDADE DA EMPRESA

Cabe às funções de motorista entregador, entregar a mercadoria nas instalações dos pontos de venda (clientes), entregar as notas fiscais, receber numerário, zelar pelo veículo e atendimento ao cliente.

Parágrafo único - A imagem da empresa estende-se ao ambiente externo a empresa, quando da representatividade do motorista, ajudante de entrega e promotor de venda junto aos pontos de vendas (clientes e comunidades), através dos caminhões, correta utilização dos uniformes e posturas adequada e profissional, o que sujeita os mesmos conforme preceitua a CLT, artigo 482, alínea b, a penalidades por incontinência de conduta ou mal procedimento, apurados através de inquérito administrativo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – QUEBRA DE VEÍCULO E MULTAS DE TRÂNSITO

Ao motorista é confiado a responsabilidade e zelo pelo caminhão e haverá desconto salarial em caso de quebra do veículo, ocorrida por negligência, imprudência, imperícia, quando comprovado a culpa e/ou dolo por parte do empregado, conforme preceitua o artigo 462 e 482 da CLT.

Parágrafo único - Haverá desconto salarial também, em caso de multas de trânsito, originadas por infrações ao Código Nacional de Transito, infrações estas apuradas em equipamentos eletrônicos e/ou por agentes policiais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO

Os empregadores ficam autorizados, na forma da Portaria nº 1510 e nº 373 do Ministério do Trabalho e Emprego, a adotarem sistema alternativo de controle de jornada de trabalho.

Parágrafo único - Nas unidades da empregadora onde houver até dez funcionários, fica autorizada a adoção do sistema mecânico e/ou manual do registro de ponto dos seus funcionários.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – DO ALCANCE DA CONVENÇÃO COLETIVA QUANTO AOS EMPREGADOS

Todos os empregados que integram a categoria mencionada na Cláusula Primeira, independentemente do valor do salário percebido, estão contemplados por esta Convenção Coletiva, não podendo ser excluídos das condições ora fixadas, ficando afastado o disposto no parágrafo único do art. 444 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

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;

Considerando que idêntica previsão já constou da Convenção Coletiva de Trabalho celebrada com o Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios do Estado de Mato Grosso, devidamente homologado pelo TRT/23ª Região, autos nº 001/2019:

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:

30.1 - 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 dos meses de abril de 2023 e abril de 2024, e o repassarão ao Sindicato Laboral até o dia 30.05.2023 e 30.05.2024, respectivamente.

30.2 - 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 Profissional para a empresa.

30.3 - 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.

30.4 – Condiciona-se o desconto da presente Contribuição à não oposição do empregado, manifestada pessoal (escrita) e individualmente perante o Sindicato Laboral. Essa oposição deverá ser exercida até o dia 15.04.2023, para a contribuição de 2023, e até o dia 15.04.2024, para a contribuição do ano de 2024. 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 empregado deverá, também, entregar uma via da carta ao empregador, a fim de que o desconto não seja lançado em sua folha de pagamento.

30.5 - O repasse efetuado pela empresa ao Sindicato Laboral após a data mencionada no item 30.1 será acrescido de:
A - Multa de 10% (dez por cento);
B - Juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

30.6– 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. Não havendo a devolução nesse prazo, será aplicada multa de 20% sobre o valor da respectiva contribuição.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS ENCARGOS ADMINISTRATIVOS

31.1- Para cada Acordo Coletivo de Trabalho celebrado pelo Sindicato Laboral com a empresa interessada será cobrado da empresa o valor de R$ 12,00 (doze reais) por empregado, mediante depósito prévio a ser recolhido na conta corrente do sindicato, informada no seu "website";

31.2- Para cada homologação de rescisão contratual feita no Sindicato Laboral, será cobrado o valor de R$ 60,00 (sessenta reais) do empregado na hipótese de pedido de demissão, caso ele não comprove o recolhimento da contribuição negocial do ano da rescisão contratual. A empresa fará o recolhimento e descontará o valor no TRCT. Nos demais casos, a taxa será paga pela empresa, mediante deposito prévio a ser recolhido na conta corrente do sindicato, informada no seu 'website'.

31.3- Para cada Termo de Quitação Anual feito no Sindicato Laboral, será cobrado o valor de R$ 75,00 (setenta e cinco reais) da empresa, em favor do Sindicato, o qual deverá ser recolhido na conta corrente informada no "web site" e comprovado no ato da homologação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA MULTA

Se violada qualquer Cláusula deste acordo, ficará o infrator obrigado a pagar multa igual a um salário normativo da categoria, por empregado, que será revertido para a Entidade obreira.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo terá a duração de 02 (dois) anos, vigorando a partir de 1° de fevereiro de 2023 até 31 de janeiro de 2025.

Cuiabá-MT, 15 de fevereiro de 2023.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CUIABÁ E VÁRZEA GRANDE
Olavo Dourado Boa Sorte Filho

SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA E DISTRIBUIDORA DO ESTADO DE MATO GROSSO
Paulo Cesar Coelho Backes – Presidente