CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000086/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/03/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR004052/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.105870/2023-19
DATA DO PROTOCOLO: 03/02/2023

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO VAREJISTA E IMOBILIARIO DE MIRASSOL D'OESTE E REGIAO MT, CNPJ n. 07.550.576/0001-71, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). KATIA CRISTINA DE ANDRADE GONZAGA;

E

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CACERES, CNPJ n. 05.696.286/0001-05, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SEBASTIAO MARIO GIRALDELLI;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de fevereiro de 2023 a 31 de janeiro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Das empresas e empregados no comercio em geral** , com abrangência territorial em **Cáceres/MT**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO NORMATIVO

O PISO NORMATIVO dos comerciários, a partir da vigência deste Acordo Coletivo será de R$ 1.420,00 (Hum mil quatrocentos e vinte Reais e.
Para os empregados que cumprem jornada inferior a 8 (oito) horas/dia, o Salário Normativo será proporcional à carga horária trabalhada.
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 mesmo tempo de serviço, conforme art. 461 da CLT, salvo nos casos do inciso 4.3.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE PARA QUEM GANHA ACIMA DO PISO

Os salários dos empregados no Comercio, que percebem acima do PISO NORMATIVO da categoria, receberão 100% da inflação medida pelo INPC ocorrida no período de janeiro/2022 a dezembro/2022, de reajuste salarial, acrescido de mais 5,93% (cinco inteiros, e noventa e tres por cento), à título de Ganho Real, perfazendo um total de 5,93% (dez inteiros, vinte e três por

cento)devendo ser aplicado nos salários de 01/janeiro/2023 cujo resultado valerá para 01 de Janeiro de 2024.
O percentual de reajuste será aplicado nos salários vigentes em 01/fevereiro/2022 e seu resultado valerá até 01/JANEIRO/23, ficando, desta forma, compensada as antecipações que porventura foram concedidas pelo comércio em geral no período.
Para os empregados admitidos após 01/02/2023, o reajuste será proporcional ao número de meses trabalhados, considerando-se mês completo período igual ou superior a 15 dias.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O empregado substituto fará jus ao mesmo salário-base 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.
Em caso da substituição for menor que 30 dias e superior a 15 dias, o salário substituição será pago proporcionalmente aos dias que tal fato tiver ocorrido.

CLÁUSULA SEXTA - ANOTAÇÃO DO PERCENTUAL DAS COMISSÕES

As empresas que remunerarem seus empregados à base de comissões deverão lançar na CTPS o percentual e as condições previamente estabelecidas.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SÉTIMA - DO PRAZO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

Mensalistas
O pagamento do salário mensal deve ser efetuado o mais tardar até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, salvo critério mais favorável previsto em documento coletivo de trabalho da respectiva categoria profissional.
Quinzenal e Semanal
Quando tratar-se de pagamento estipulado por quinzena ou semana, deve ser efetuado até o 5º (quinto) dia após o vencimento.

CLÁUSULA OITAVA - CONTAGEM DOS DIAS

Para efeito de determinar o prazo de pagamento dos salários deve ser considerado na contagem dos dias o sábado, excluindo o domingo e feriado, inclusive o municipal.
PAGAMENTO
O pagamento de salário deve ser efetuado: - contra recibo, assinado e datado pelo empregado, em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, se esta não for possível, a seu rogo (em dinheiro); - em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste.
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.
Por Meio de Cheque
Se o pagamento for efetuado por meio de cheque, deve ser assegurado ao empregado:
-horário que permita o desconto imediato do cheque;
-transporte, caso o acesso ao estabelecimento de crédito exija a sua utilização.
PENALIDADES
Em caso de pagamento fora do prazo acima, o empregador se sujeitará à multa de 10% (dez por cento) do salário mensal, por dia de atraso, em favor do empregado prejudicado.

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

CLÁUSULA NONA - 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 salário normativo, a título de Quebra de Caixa.
A conferência dos valores em caixa, será realizada na presença do operador responsável Quando este for impedido pelo empregador de acompanhar a conferência, o caixa ficará isento de responsabilidade por erro verificado.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Na determinação das férias do empregado, este fará jus a uma antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º SALÁRIO, referente ao ano em curso, desde que tenha solicitado por escrito, observado o período determinado em lei, ou seja, até final de fevereiro. Para cálculo do décimo terceiro utilizar se á média aritmética da remuneração dos últimos 12 meses para verbas variáveis.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão acrescidas do adicional de 60% (sessenta por cento) nas duas primeiras horas do dia poderão ser realizadas mais de duas horas. Em caráter de urgência e eventual poderão as horas extraordinárias ultrapassar o limites de horas para tanto deverá ocorrer breve intervalo de 15 minutos e fornecimento de lanche e o respectivo adicional das horas se for trabalhadas mais de 2 (duas)serão de 100%,incluindo na contagem os 15 minutos do lanche. Conforme artigo 384 da CLT, as mulheres terão um intervalo de 15 minutos antes do início da prorrogação da jornada de trabalho.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

Os comerciários que prestarem serviços no período de 22 h às 05 horas farão jus ao adicional noturno de 25%, calculado sobre a hora diurna, referente as horas efetivamente trabalhadas.

COMISSÕES

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GARANTIA DO 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.
Ao comissionista puro ou misto será garantido o valor do PISO NORMATIVO, conforme indicação da cláusula quarta, toda a vez que sua remuneração (nela considerada as comissões, repouso semanal e parte fixa, se houver) não alcançar o referido valor.
MÉDIA DAS COMISSÕES
• Para o cálculo do 13º salário do comissionista, adotar-se-á a média das comissões pagas no

ano a contar de Janeiro.
• Para o cálculo de férias integrais a serem concedidas nos períodos normais, adotar-se-á a média dos doze meses anteriores ao período de gozo, não considerando o período de afastamentos ou férias.
• Nas rescisões trabalhistas, para efeito de pagamento de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, bem como o aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões nos doze meses anteriores ao mês da rescisão;
• 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.
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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE-REFEIÇÃO

As normas concessivas do VALE-REFEIÇÃO se vinculam ao sistema PAT-PROGRAMA DE ALIMENTAÇAO DO TRABALHADOR – lei n. 6.321/76 e alterações posteriores. Quando optar Cesta Básica serão concedidas aos trabalhadores que tiverem sua frequência integral ao trabalho, ou seja, sem faltas, atrasos, advertências ou suspensões ,farão jus a Cesta Básica no valor de 100,00(cem reais) podendo ser fornecida a cesta ou cartão alimentação, bem como inscrição junto ao PAT.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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. Quando requerido.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas que assim desejarem, poderão fazer estudos para implantação de seguro de vida em grupo, facultativo para seus empregados, devendo, entretanto, os mesmos manifestarem formalmente sua adesão ao Plano, autorizando o desconto na folha de pagamento.
Tal benefício não se incorporará ao salário do empregado beneficiário para qualquer efeito. Para empresas que possuem ambientes insalubres, ou perigosos, o Seguro de Vida é obrigatório sem ônus aos empregados, para empresas com mais de 30 funcionários.

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

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

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

Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou até 5 dias úteis após o término do aviso.
Até o décimo dia subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência do aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.
Se o prazo previsto cair em feriado, sábado ou domingo, será prorrogado para o primeiro dia útil seguinte.
Na ausência de aviso-prévio, indenização deste ou dispensa de seu cumprimento, a contagem inicia-se sempre no dia seguinte ao da notificação, independente do dia seguinte ser útil ou não,

de ser comunicado no começo, meio ou término da jornada de trabalho, e inclui o dia do vencimento (TST, Súmula no 380).
A inobservância do disposto nesta cláusula fica a empresa obrigada a indenizar o trabalhador no valor equivalente a sua remuneração; Atualizável pelo índice INPC.
Não havendo disponibilidade de horário pelo Sindicato Laboral para a homologação contratual no prazo, a empresa empregadora deverá comparecer na SRTE, para fazer a homologação;
Na hipótese de não ser possível a homologação da rescisão contratual por erros ou desacordo nas verbas indenizatórias, o Sindicato homologador deverá informar ao trabalhador e ao empregador os erros cometidos.
As homologações dos empregados abrangidos pelo presente acordo serão realizadas pelo sindicato se os trabalhadores exigirem. E todas as Homologações deverão ser agendadas com no mínimo 2 dias de antecedência sob pena de indenizar a multa do artigo 477da CLT.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 será de 30 (trinta) dias, devendo os empresários observar os dias acrescentados por força da lei nº 12.506/2011, os quais deverão ser pagos na forma indenizada, eis que a citada lei não impôs as partes à obrigação de que os referidos dias devam ser efetivamente trabalhados.
No documento constará a data da comunicação, a assinatura das partes, a modalidade do aviso, eventual dispensa de seu cumprimento e, quando for do empregador ao empregado, a opção do empregado, nos primeiros 30 (trinta) dias, da redução da jornada diária de trabalho em 02 (duas) horas ou em faltar 07 dias corridos, nos termos do art. 488 da CLT.
O Aviso Prévio dado pela empresa ao empregado com mais de 01 ano de serviço deverá ser informado, por escrito, o local, dia e hora da homologação.
DA DISPENSA
O empregado que, 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, 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.
PRAZO
O aviso-prévio deve ser dado com antecedência de 30 (trinta) dias.

O empregado que tiver completado 08 (oito) anos na mesma empresa, o Aviso Prévio, quando concedido, será de 60 (sessenta) dias, podendo o mesmo vir a ser indenizado.
A concessão do benefício do Aviso Prévio de 60 (sessenta) dias ao empregado com 8 (oito) anos na mesma empresa, não poderá ser somado com o que determina a Lei 12.506/2011.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 estão estudando.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE

PESSOAL E ESTABILIDADES
PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NA GESTÃO DAS EMPRESAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 funcionários, os quais as receberão por ESCRITO, com obrigatório CIENTE de cada um deles.
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 dos empregados que deram causa.
Caso a empresa não proceda à comunicação referida no “caput”, ficará o empregado isento de qualquer responsabilidade.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - USO DE ASSENTOS

Aos trabalhadores em geral será assegurado pela empresa, para momentos de descanso, o direito ao uso de assento no local de trabalho.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DATAS COMEMORATIVAS/H. ELASTECIDA

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 poderão elastecer em, no máximo, 02 horas a jornada de trabalho de cada empregado. Essas horas serão pagas ou inclusas no Banco de Horas para compensação.
Nos feriados nacionais decorrentes do ano que consta em calendários os comércios não poderão ter seu funcionamento.
No mês de Dezembro, o horário de funcionamento do comércio em geral poderá ter seu funcionamento conforme a tabela abaixo, podendo o comércio dos shoppings obedecer a horários alternativos estabelecidos em regulamento das suas respectivas Administradoras.
• Do dia 01 a 23, até as 20:00 horas;
• Dia 24, até as 19:00 horas;
• Dia 26 a 30, até as 20:00 horas e
• Dia 31, até as 18:00 horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

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

A - A empresa fará a comunicação prévia à entidade laboral, enviando a Relação Nominal dos empregados envolvidos;
B - Após receber a comunicação, o Sindicato Obreiro terá o prazo máximo de 15 (quinze) dias para a implantação do Banco de Horas;
C - As jornadas não poderão exceder a DUAS HORAS/DIA;
D - A compensação dar-se-á no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias, na proporção de 1,00 (um) por 1,20 (um e vinte).
E - Findo o prazo de 120 dias para a compensação sem que esta ocorra e havendo saldo positivo de horas em favor do empregado, estas serão pagas como extraordinárias.
F – A empresa deverá constar nos recibos/holerites de pagamento mensais, o crédito de horas a serem compensadas;
G – Após cada período, os documentos ficarão a disposição das entidades para conferência e ou fiscalização do cumprimento das normas estabelecidas;
H - Para a fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho, a empresa deverá elaborar mensalmente a escala dos horários e nomes dos empregados que irão trabalhar em horário extraordinário, bem como, o período e horário da compensação;
I – Para elastecer a carga horária de trabalho, o empregado deverá ser comunicado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas;
J – Fica proibido o Banco de Horas para os menores de 18 anos, mulheres gestantes até 05 (cinco) meses após o parto.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PONTO ELETRONICO-CAPTURA PONTO.

PARAGRÁFO PRIMEIRO-O sistema de ponto eletrônico tem as seguintes e necessárias premissas;
Disponibilidade e acessibilidade ao sistema no local de trabalho do funcionário, para o registro dos horários de trabalho;
Identificação da empresa e do funcionário nos registros de ponto;

Possibilidade de acesso aos dados e registro de qualquer funcionário, por extrato eletrônico e impresso, sempre por solicitação formal pelo sindicato á empresa.
PARAGRÁFO SEGUNDO-O sistema de ponto eletrônico não comporta em sua operacionalização;
Restrição ao registro de ponto pelo funcionário;
Registro automático de ponto;
Autorização previa ao funcionário para registro de sobre jornada.
Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo funcionário.
PARAGRÁFO TERCEIRO- Quando decorrente de erro, permite-se a alteração ou a eliminação do registro de ponto sob justificação formal do funcionário ao seu superior hierárquico para regularização, na forma dos normativos internos respectivos.
PARAGRÁFO QUARTO- Especificamente para os funcionários que exercem a função de montadores, que executam parte de seu trabalho externamente, nos horários em que não for possível registrar o ponto no sistema na loja, o funcionário de justificativa informando o horário realizado para inserção no sistema.
PARAGRÁFO QUINTO- As partes signatárias reconhecem que o SISTEMA DE PONTO ELETRONICO atende as exigências do artigo 74,2º da consolidação da lei do trabalho e o disposto no art. 2º da portaria nº 373, de 25/02/2011, do ministério do trabalho e emprego, dispersando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto-REP.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EXAME VESTIBULAR/ABONO

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

SOBREAVISO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 da Lei Municipal nº 5.165 de 2008, com exceção dos seguintes feriados civis e religiosos:

1º de janeiro; Sexta - feira Santa; 1º de Maio (dia do trabalho); 02 de novembro (dia de finados) e 25 de dezembro (Natal), não autorizados pela lei municipal.
A remuneração do dia de trabalho dos empregados envolvidos nos feriados será em dobro, incluída as comissões de vendas (a serem calculadas pela média mensal), acrescida da concessão de folga compensatória a ser concedida dentro do prazo de até 30 dias após o feriado trabalhado, conforme escala elaborada e divulgada até 7 dias corridos após o feriado.
No interesse do empregado e empregador de um mesmo seguimento empresarial participante deste Acordo, a concessão da folga compensatória acima referida poderá ser negociada e concedida em outro dia deste exercício, bastando que se faça um Acordo formalizado entre os interessados e oficializado junto ao Sindicato Laboral.
A Entidade Sindical consignatária deste instrumento deverá 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.
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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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. Uma vez fixado o horário, o mesmo somente poderá ser alterado por acordo entre empregado e empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BALANÇO

Quando a empresa realizar balanços, balancetes e inventários deverão fazê-lo dentro do horário normal de trabalho. Quando realizadas fora do horário normal, as horas correspondentes deverão ser pagas com o adicional previsto neste Acordo.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA ÉPOCA DA CONCESSÃO DAS FÉRIAS

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 necessárias para uso e conservação dos mesmos.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS/JUSTIFICAÇÃO

Para justificação de ausência do empregado ao serviço por motivo de doença, serão aceitos como válidos, além dos atestados estabelecidos por lei, os fornecidos pelo setor médico do Sindicato Profissional, pelo SESC, serviço próprio da EMPRESA ou CONVENIADO pelas entidades patronais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIA DA MÃE COMERCIÁRIA/ABONO

Fica estabelecido o ABONO da ausência (pela manhã ou tarde) ao trabalho da MÃE COMERCIÁRIA no caso de necessidade de consulta médica do filho com idade até 14 (quatorze) anos, ou INVÁLIDO, mediante comprovação por Atestado Médico.

RELAÇÕES SINDICAIS
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE SOCIAL

Considerando o disposto do art. 513, alínea e, da CLT, e de acordo com deliberação da Assembleia Geral dos Trabalhadores anteriormente realizada, fica estabelecido que cada empregado deverá pagar ao Sindicato dos Empregados, à título de Taxa de Manutenção , o valor de 50,00 (cinquenta reais) nos meses de março, agosto e dezembro , cujos valores devem ser depositados, em nome do Sindicato Profissional, em até 10 (dias) da data do desconto em folha, na Caixa Econômica Federal, Agência 0870, diretamente na conta corrente 0084-7, remetendo ao mesmo a lista dos funcionários que sofreram o desconto e o respectivo valor.
Parágrafo Primeiro - - Poderá o empregado, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data do registro deste Acordo Coletivo de Trabalho, se opor ao pagamento da Taxa de Manutenção, encaminhar ao Sindicato Carta INDIVIDUAL OU LISTAGEM de todos que se oporem.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RENEGOCIAÇÃO

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

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABRANGÊNCIA 2

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá a categoria dos EMPREGADOS NO COMÉRCIO NO MUNICÍPIO DE CACERES – MT.,

NAS CATEGORIAS DE ATACADOS E VAREJOSNO RAMO DE ; ELETRODOMESTICO,APARELHOS DE SOM,ELETRO –ELETRONICOS,INFORMATICA E ACESSORIOS,COMERCIO DE PRODUTOS ÓPTICOS,FOTOGRÁFICOS E CINEMATOGRÁFICOS,COMERCIO DE TECIDOS,VESTUÁRIO,ARMARINHO,CALÇADOS,CARTEIRAS,CINTOS,MALAS,E BOLSAS;COMÉCIO DE
PEDRAS PRECIOSAS,JÓIAS E RELÓGIOS,SEMI-JÓIAS E BIJUTERIAS,COMÉRCIO DE DROGAS MEDICAMENTOSASE MEDICAMENTOS,PERFUMARIAS E MATERIAIS DE HIGIENE,PRODUTOS MÉDICOS-
HOSPITALARES,ÓRTESE E PRÓTESE;COMÉRCIO DE LOUÇAS,TINTAS E FERRAGENS,LIVRARIAS,PAPELARIAS
E MATERIAIS PARA ESCRITÓRIOS;COMÉRCIO DE PRODUTOS PARA LAVOURAS,PECUÁRIA E AGROINDÚSTRIAS,CASA VETERINÁRIAS,COMÉRCIO DE PRODUTOS RECICLAVEIS,CASAS DE EMBALAGENS
E SACARIAS,CASAS DE MATERIAIS PARA CONSTRUÇÕES,PRODUTOS HIDRÁULICOS,ELÉTRICOSE DECORAÇÃO DE INTERIORES E COFRES,COMÉRCIO DE CERCAS ELÉTRICAS E ALARMES;COMÉRCIO DE
PISCINAS E ACESSÓRIOS,COMÉRCIO DE LAJES,GESSO E PEDRAS,COMÉRCIO DE VIDROS PLANOS,CRISTAIS
E ESPELHOS,COMÉRCIO DE PRODUTOS AROMÁTICOS,VELAS E ARRANJOS DECORATIVOS,CASAS DE PESCA
E PRODUTOS NÁUTICOS,COMÉRCIO DE COUROS E PELES,COMÉRCIO DE SUCATAS E FERRO,METAIS,MINÉRIOS E PESQUISA,COMÉRCIO E TRANSPORTE DE DERIVADOS DE PETRÓLEO E
SOLVENTES,RETALHISTA E DISTRIBUIÇÃO DE GÁS LIQUEFEITO E COMBUSTIVEIS,GARAGENS E ESTACIONAMENTOS,LIMPEZA E CONSERVAÇÃO DE VEÍCULOS,SERVIÇOS FUNERÁRIOS,COMÉRCIO DE PNEUS E
RECAUCHUTAGENS DE PNEUS,COMÉRCIO DE PRODUTOS MÍSTICOS,COMÉRCIO DE VEÍCULOS AUTOMOTORES E
MÁQUINAS,AUTOPEÇAS E ACESSÓRIOS,SALÃO DE BELEZA,LOJAS DE COSMÉTICOS E PERFUMÁRIA,IMOBILIÁRIAS,SUPERMERCADOS E MERCEARIAS,COMÉCIO DE GENEROS

ALIMENTÍCIOS,FRUTAS,VERDURAS,FLORES E PLANTAS E BEBIDAS EM GERAL,AÇOUGUES,COMÉRCIOS DE MÓVEIS
DE METAL ,PLÁSTICOS,VIDROS,MADEIRAS E DERIVADOS,FORMICAS E COMPENSADOS,COMÉRCIO DE PRODUTOS
PARA BANHEIROS,COMÉRCIO DE ARTIGOS SANITÁRIOS,DE HIGIENE E LIMPEZA.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - VIOLAÇÃO DAS CLÁUSULAS

A violação de qualquer das cláusulas deste instrumento, com exceção da cláusula 31.6 sujeitará ao infrator multa equivalente ao valor igual à 01 (um) SALÁRIO NORMATIVO da categoria, por empregado, destinando o valor à entidade prejudicada, seja a patronal ou obreira, quando for o caso.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DAS ASSINATURAS

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO VAREJISTA E IMOBILIARIO DE

MIRASSOL D'OESTE E REGIÃO

KÁTIA CRISTINA DE ANDRADE GONZAGA

PRESIDENTE

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CACERES,

SEBASTIAO MARIO GIRALDELLI

PRESIDENTE

}

KATIA CRISTINA DE ANDRADE GONZAGA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO VAREJISTA E IMOBILIARIO DE MIRASSOL D'OESTE E REGIAO MT

SEBASTIAO MARIO GIRALDELLI
PRESIDENTE
SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CACERES

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

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