CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000420/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/10/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR059888/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10212.205642/2026-17
DATA DO PROTOCOLO: 22/09/2026

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ADMINISTRADORA DE CONSORCIO, CONCESSIONARIAS, GARAGENS E REVENDA DE VEICULOS, DISTRIBUIDORA DE VEICULOS DE MATO GROS, CNPJ n. 17.374.025/0001-58, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SHIRLEY MARIA CAMARGO DE OLIVEIRA;

E

FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO, CNPJ n. 03.484.896/0001-10, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). SEBASTIAO DOS REIS GONCALVES;

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

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2026 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **econômica que realiza a comercialização de veículos usados e seminovos de automotores nacionais e importados: automóveis; caminhões; implementos rodoviários; máquinas e equipamentos agrícolas; máquinas e equipamentos de construção (linha amarela); motocicletas e ônibus, ou seja, Lojistas e Revendedoras de Veículos usados e seminovos** , com abrangência territorial em **MT**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE INGRESSO E SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)

Fica estabelecido, a partir de 1º de Maio de 2026, um PISO SALARIAL para os empregados das empresas abrangidas por esta convenção em Mato Grosso, representados pelo SINDRECAUTO, no valor de **R$1.750,00 (Hum mil, setecentos e cinquenta reais)**, por mês.

Parágrafo único - Fica estabelecido que, se, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o salário-mínimo legal ultrapassar o salário normativo admissional previsto nesta cláusula, as empresas se obrigam a pagar aos empregados o salário-mínimo legal.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Para os empregados que recebem acima do piso salarial, o reajuste da data-base maio de 2026, com referência ao salário praticado no mês de abril de 2026, seja fixo ou parte fixa dos salários mistos dos empregados, será de 6% (seis por cento).

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DO SALÁRIO E SEU PAGAMENTO

A forma e o pagamento do salário deverão atender as seguintes condições:

§ 1º - A remuneração deverá ser paga até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, salvo critério mais favorável previsto em documento coletivo de trabalho da respectiva categoria profissional.

§ 2º - Para efeito de determinar o prazo de pagamento dos salários deve ser considerado na contagem os dias úteis, excluindo domingo e feriado (federal/estadual/municipal).

§ 3º - O pagamento de salário deve ser efetuado em dia útil e no local de trabalho, dentro do horário de serviço ou imediatamente após o encerramento deste;

§ 4º - As empresas fornecerão aos empregados comprovantes de pagamento de salários contendo a discriminação das parcelas pagas e dos descontos efetuados, nos termos do art. 464 da CLT, que poderá ser disponibilizado em meio físico ou eletrônico, a critério do empregador, observadas as condições operacionais e tecnológicas de cada empresa, considerando-se atendida a obrigação mediante entrega física ou disponibilização por sistema eletrônico, aplicativo, portal de acesso, e-mail ou outro meio idôneo que assegure o acesso do empregado às informações.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO

a) Se o contrarrecibo for físico, deverá ser assinado pelo empregado, em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, se esta não for possível, a seu rogo (em dinheiro), ou;

b) Se o contrarrecibo for eletrônico (holerite eletrônico/digital), deverá ser disponibilizado em um local na internet (site) ou aplicativo (programa) desenvolvido para esse fim e disponibilizado ao empregado sem nenhum custo; visando a informatização, transparência e facilitação de acesso às informações por parte do Empregado, conforme segue:

1. O contrarrecibo eletrônico (holerite eletrônico) deverá cumprir as mesmas exigências inerentes ao contrarrecibo físico no que diz respeito ao detalhamento das informações acerca das verbas pagas e dos respectivos valores descontados; fica o empregador dispensado da coleta da assinatura em contrarrecibo físico, todavia, não o dispensa da guarda dos comprovantes das respectivas transações bancárias ou outra forma de pagamento, pelo prazo mínimo de 05 (cinco) anos;
2. O contrarrecibo eletrônico (holerite eletrônico), em se tratando de empregado analfabeto, deverá ser assinado mediante a impressão da digital, ou, se esta não for possível, a seu rogo, e não dispensa a disponibilização de contrarrecibo eletrônico (holerite eletrônico) ao empregado;
3. Excepcionalmente, e até a criação e estabilização do site e/ou aplicativo, o contrarrecibo eletrônico (holerite eletrônico/digital) pode ser disponibilizado no endereço eletrônico (e-mail) do empregado;
4. O empregador deverá disponibilizar ao empregado, quando este solicitar, os holerites eletrônicos impressos, ou em arquivo PDF, em até 02(dois) dias úteis da sua solicitação.

§ 5º - As empresas que concederem adiantamento salarial/vale a pedido do empregado no percentual de até 40% (quarenta por cento) da remuneração, ou de acordo com o limite das políticas internas de cada empresa, se o percentual for inferior a 40%, efetuarão o adiantamento até o dia 20 (vinte) de cada mês, mediante recibo ou comprovante bancário servindo como recibo.

§ 6º - O empregado comissionista fica isento de qualquer responsabilidade pela inadimplência dos devedores da Empresa, nas vendas a prazo e devolução de mercadorias pelo consumidor, ainda que decorrentes de culpa do Empregador, assim entendidas aquelas prescritas na Lei n. 8.078/93 (CDC), não podendo ter suas comissões reduzidas em virtude de tais eventos, desde que as vendas tenham sido efetivadas com o cumprimento das normas estabelecidas pela Empresa.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SEXTA - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa, além do salário, uma gratificação mensal a título de “quebra de caixa” de 10% (dez por cento) do salário normativo.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTOS QUE NÃO INCORPORAM AO SALÁRIO

As importâncias pagas a título de ajuda de custo, as diárias para viagem; não integram o salário, não incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário, nos termos do 2º do art. 457, da CLT.

§1º - Pagamento integral ou parcial de plano de saúde coletivo pelo empregador ao empregado, não se incorpora ao salário. Em caso de afastamento do empregado por auxílio-doença, ou qualquer outro motivo, está o empregado obrigado a ressarcir o empregador mensalmente. O empregado afastado, em caso de inadimplência de 3 (três) meses, consecutivos ou não, deverá ser notificado pelo empregador para realizar o pagamento, sob pena de cancelamento do plano de saúde.

§2º - Os pagamentos poderão se dar também por meio do cartão benefício, crédito direcionado ou outro meio idôneo disponibilizado pela empresa desde que, assegurada a transparência da operação e a rastreabilidade dos valores.

§3º - Para o pagamento de despesas de viagem, o valor deverá estar disponível para o empregado 02 (duas) horas antes do horário marcado para início da viagem, ou reembolso no primeiro dia de retorno a empresa, mediante apresentação das notas fiscais e/ou recibos.

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO “IN-NATURA”

O Empregador poderá presentear o empregado com kit natalino/cestas básicas, prêmios, presentes para crianças, entre outros, sem que isso caracterize salário *in natura*.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

Os Empregados das empresas abrangidas por esta CCT, que trabalharem a partir das 22hs, farão *jus* ao adicional noturno de 20% (vinte por cento) calculado sobre o valor da hora diurna.

§1º - Em caso de prorrogação de horas no mesmo dia, o adicional noturno será de 20% (vinte por cento), acrescido de horas extras, se houver.

§2º - Já para jornada noturna em sábados, domingos e feriados o adicional noturno de 20% (vinte por cento), será acrescido do adicional de horas extras, se houver.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIOS

Consideram-se verbas não salariais os prêmios e as liberalidades eventuais concedidas pelo empregador, de forma facultativa, em forma de bens, serviços ou valores pagos aos empregados ou a grupo de empregados, em razão de cumprimento de metas ou de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, nem se confundam com Plano de Participação nos Lucros e Resultados.

§ 1º - Os critérios objetivos para premiação deverão ser previamente informados, no mínimo de 10 (dez dias), contendo os requisitos da meta, integral e proporcional, podendo ser alterado quinzenalmente, ou por outro período superior, mediante prévia comunicação.

§ 2º – Os prêmios poderão ser pagos por meio de cartão de benefícios, crédito direcionado ou outro meio idôneo, a critério da empresa, desde que assegurada a transparência da operação e a rastreabilidade dos valores.

§3º – Os empregados elegíveis deverão ser previa e expressamente comunicados quanto à origem e aos critérios de definição dos valores, podendo ser convidados a firmar declaração de ciência quanto à natureza não salarial da verba, seu caráter eventual e não vinculativo, bem como a inexistência de direito adquirido à continuidade dos repasses.

§4º – Os repasses previstos nesta cláusula não possuem natureza habitual, não criam expectativa de continuidade, tampouco configuram obrigação contratual futura, estando sempre condicionados à existência e à liberação dos recursos por parte da empresa ou de terceiros parceiros.

§5º – Fica vedada a utilização destes repasses a título de prêmio como substituição ou complementação do salário contratado, nem poderá servir como critério de avaliação de desempenho individual ou coletivo dos empregados;

§6º – Uma vez realizado o repasse ao colaborador, não será admitido qualquer tipo de desconto, compensação ou estorno dos valores, mesmo em casos de inadimplência, desistência, cancelamento ou inadimplemento do cliente ou parceiro comercial, considerando a natureza eventual, não comutativa e não salarial da verba, com exceção, se houver erro quanto ao colaborador no momento da transação financeira ou ao valor devido, hipóteses em que o desconto poderá ser efetuado nos limites da lei e do contrato de trabalho

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AJUDA ALIMENTAÇÃO

Os lojistas e as revendedoras de veículos automotores usados e seminovos, que não forneçam qualquer tipo de auxílio alimentação ou refeição, cesta básica ou qualquer outra forma de alimentação do Trabalhador, concederão aos seus empregados, a partir da assinatura do presente instrumento coletivo, a título de AJUDA-ALIMENTAÇÃO ou REFEIÇÃO, a importância de R$ 200,00 (duzentos reais) mensais, cujo pagamento se efetuará através de cheque alimentação, cartão benefício, tickets-refeição ou qualquer designação equivalente, exceto fornecimento em dinheiro, depósito bancário direto ao trabalhador, mesmo que conste em holerite.

§ 1º - Havendo benefícios com pagamento superior ao previsto na presente cláusula, prevalecerá o valor já pago, devendo o empregador realizar a atualização dos benefícios conforme índice da clausula de reajuste salarial.

§ 2º - Considerando o previsto no Programa de Alimentação do Trabalhador PAT, no que tange a participação do empregado no custeio, limita-se a empresa ao desconto de até 20% (vinte por cento) do valor do benefício.

§ 3º - O benefício mencionado nesta cláusula não será concedido no período em que o Empregado estiver afastado pela previdência social.

§ 4º - O valor recebido a este título não possui natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, tampouco constitui base de incidência de contribuição previdenciária e/ou do Fundo de Garantia Tempo Serviço, sendo vedado seu fornecimento em dinheiro.

§ 5º - Ficam igualmente excluídas da obrigação prevista nesta, as empresas lojistas e revendedoras de veículos automotores usados e seminovos que forneçam cesta básica a seus empregados em valor igual ou superior ao fixado no *caput* desta cláusula.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO MOBILIDADE E DESCONTO DE VALE TRANSPORTE

É facultado à empresa fornecer a título de ajuda de custo para deslocamento, o valor de R$100,00 (cem reais) de auxílio mobilidade ao trabalhador(a) que utilizar condução própria.

§1º - O empregado contribuirá com até 3% (três por cento) de seu salário básico a título de vale transporte.

§2º - O auxílio mobilidade possui carácter indenizatório e, portanto, não compõe a base de cálculo para fins previdenciários.

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DAS VERBAS TRABALHISTAS DO EMPREGADO COMISSIONISTA

O cálculo de quaisquer parcelas do empregado comissionista e de salário misto, para efeito de férias, 13º salário, aviso prévio e verbas rescisórias, será apurado com base na média dos últimos 12 (doze) meses anteriores ao pagamento, sendo vedada a alteração de metas, critérios de comissionamento ou regras de cálculo durante o mês de apuração, exceto em caso de alteração de campanhas de vendas e programas de incentivo em benefício ao trabalhador e mediante simples comunicação ao Sindicato Laboral.

§ 1º - Fica assegurada aos comissionistas, puros ou mistos, que as alterações somente ocorrerão com comunicação formal e prévia, antes do início do período de vigência, bem como será garantido uma remuneração mínima correspondente ao salário normativo da categoria, nela incluído o descanso semanal remunerado e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês, ou estas mais o salário fixo, não atingirem o valor da garantia e, se cumprida integralmente a jornada de trabalho, exceto, faltas justificadas, as quais não excluirão o direito aqui estabelecido.

§ 2º - As empresas que remunerarem seus empregados à base de comissões, misto ou puro, deverão informar ao colaborador por meio de comunicado quando houver alteração.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Rescindido o contrato de trabalho, com aviso prévio indenizado, a empresa deverá proceder, o pagamento das verbas constantes no instrumento da rescisão ou recibo de quitação, a anotação da carteira de trabalho, a entrega dos documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contados do afastamento.

§ 1º - Na rescisão de contrato de trabalho que for aplicado o aviso prévio trabalhado, as empresas deverão entregar ao empregado os documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como realizar o pagamento dos valores constantes no instrumento da rescisão ou recibo de quitação, no prazo de até 10 (dez) dias corridos contados a partir do afastamento.

§ 2º - A anotação na CTPS é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e movimentação da conta vinculada ao FGTS, portanto a empresa deve proceder a devida baixa e as anotações para entrega de acordo com o prazo estabelecido no *caput* e §1º acima respectivamente.

§ 3º - Nos termos do artigo 507-B, é facultado aos empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de trabalho, firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas perante o SINDRECAUTO/MT

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FORMALIZAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

Quando solicitado pelos(as) empregados(as) ou pelas empresas, a rescisão de contratos de trabalhadores que tenham mais de 01 (um) ano de serviços, deverão homologar da rescisão contratual no SINDICATO PROFISSIONAL, presencialmente ou por videoconferência, mediante prévio agendamento, a ser realizado mediante contato telefônico, ou aplicativo de mensagens, e/ou E-mail, em até 03 (três) dias antes dos prazos previstos na Cláusula Vigésima e seu §1º para o efetivo pagamento das verbas rescisórias, devendo apresentar toda documentação necessária, conforme relacionado a seguir:

a) Carta de Preposição;

b) Contrato Social da empresa e/ou alterações, onde constem os poderes do outorgante da carta de preposição;

c) Ficha de registro dos empregados e/ou livro de registro;

d) Termo de rescisão do contrato de trabalho em 05 (cinco) vias

e) Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado afastado, devidamente atualizada;

f) Comprovante do aviso-prévio ou do comprovante do pedido de demissão;

g) Extrato analítico atualizado para fins rescisórios do FGTS e cópia(s) da(s) guia(s) de recolhimento(s)

h) Guia de recolhimento da multa de 40% (quarenta por cento) do FGTS, em caso de dispensa sem justa causa;

i) Requerimento de seguro-desemprego;

j) Exame Médico Demissional;

k) Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical nos termos da legislação vigente;

l) Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) atualizado, independentemente da função que o empregado exerça.

m) Guias de recolhimento dos Descontos Assistenciais Profissional e Contribuição Negocial Patronal – e os comprovantes de recolhimento da contribuição confederativa, caso seja instituída.

§ 1º - Poderão as empresas solicitar ao SINDICATO PATRONAL a designação de assistente patronal ao ato de homologação de rescisão contratual perante o SINDICATO PROFISSIONAL.

§ 2º - Poderá a empresa, na hipótese de formalização de rescisão contratual de maior complexidade, requisitar a Assistência da Representação Patronal.

§ 3º - Sendo solicitado pelo(a) trabalhador(a) a assistencial do sindicato profissional, a empresa não poderá se opor ou criar obstáculos ou se omitir quanto ao pedido, e deverá comunicar o SINDRECAUTO a solicitação de assistência na homologação da rescisão.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EXTINÇÃO CONTRATO POR MÚTUO ACORDO

O contrato de trabalho poderá ser extinto por mútuo acordo entre empregado e empresa, caso em que serão devidas, por metade, o aviso prévio, se indenizado e a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990 e, na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º - A extinção do contrato prevista no *caput* deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º - A extinção do contrato por mútuo acordo prevista no *caput* deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

§ 3º - A homologação da extinção do contrato de trabalho por mútuo acordo poderá ser realizada no SINDICATO PROFISSIONAL.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO AVISO PRÉVIO.

O empregado que em cumprimento de aviso prévio dado pelo empregador ou a pedido, provar a obtenção de novo emprego, terá direito a se desligar da Empresa de imediato, recebendo apenas os dias já trabalhados do aviso prévio, sem prejuízo das parcelas rescisórias.

§ 1º - A dispensa sem justa causa do empregado será formalizada em 02 (duas) vias e o aviso prévio dado será de 30 (trinta) dias, devendo o empregador observar os dias acrescentados por força da lei nº 12.506/2011.

§ 2º - Os dias excedentes de aviso prévio a que se refere a Lei 12.506/2011, ou seja, 03(três) dias por ano de serviço na mesma empresa, com limite de 60 (sessenta) dias, perfazendo total máximo de 90 (noventa) dias, serão pagos na forma indenizada.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CARTA DE INFORMAÇÕES

As Empresas poderão fornecer a pedido do empregado, por escrito, no ato da demissão, “Carta de Informações” mencionando o período de trabalho e funções exercidas, abonando a conduta do empregado, nos casos de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão.

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

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DOS CURSOS E REUNIÕES

Quando realizados fora do horário normal, os cursos de pequena duração e as reuniões obrigatórias, terão seu tempo compensado durante a mesma semana ou remunerado como trabalho extraordinário, conforme acordo entre empregado e empregador.

Parágrafo único – O empregado deverá utilizar os celulares, computadores, notebooks e e-mails corporativos somente durante o horário regular de expediente funcional.

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA VENDA EXTERNA

Considera-se venda externa o trabalho realizado fora do ambiente da empresa, o qual deverá ser respeitado o disposto nesta CCT.

§ 1º - A empresa deverá realizar previsão de despesas ao empregado que irá se descolar, antecipando o custeio dos valores até à véspera do deslocamento, devendo o empregado apresentar a prestação de contas, acompanhada dos comprovantes, em até 05(cinco) dias úteis do seu retorno ao local de trabalho.

§ 2º - Nas necessidades de deslocamento para outros municípios fora do local de trabalho, o empregador deverá arcar também com os custos de deslocamento (hospedagem, combustível ou passagens, etc.).

§ 3º - A empresa deverá realizar o reembolso das despesas excedentes adiantadas pelo empregado conforme política interna da empresa, desde que não exceda 10 (dez) dias, após a apresentação da prestação de contas, acompanhada dos respectivos comprovantes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPONIBILIZAÇÃO DE ASSENTOS NO LOCAL DE TRABALHO

Recomendam-se as empresas que, havendo condições técnicas e adequando-se à função do empregado, assegure-se, por ocasião da prestação de serviços, a utilização de assentos, nos momentos de pausa no atendimento ao público.

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO TRANSFERIDO

Aos empregados transferidos provisoriamente e aos sujeitos a mudança de domicílio, nos termos do art. 469 da CLT, fica assegurada garantia de emprego pelo prazo de 90 (noventa) dias, a ter início no implemento da transferência, bem como a mesma sistemática de carga horária de trabalho praticadas no município de origem, de segunda a sábado.

§ 1º - As Empresas NÃO poderão promover alterações unilaterais nas condições de trabalho, prejudiciais ao empregado, nos termos do art. 468 da CLT.

§ 2º - O empregado transferido de forma provisória e temporaria, fica assegurado o pagamento mensal de adicional de transferência no importe de 25% (vinte e cinco por cento), sendo que o empregado transferido de forma permanente será devido o pagamento de 03 (três) salários base a título indenizatório pelo transtorno de mudança de residência e do seu domicilio.

§ 3º - Sendo o empregado transferido de forma permanente, caberá a empresa arcar com as despesas e custos oriundos da mudança.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA DE FUNÇÃO

Em caso da ausência do titular do cargo ou função por 30 dias ou mais, as empresas se obrigam a pagar ao substituto o salário do substituído, na hipótese de ser o salário deste maior que o daquele.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONDIÇÕES ESPECIAIS DA TRABALHADORA GESTANTE OU ESTABILIDADE GESTANTE

Fica assegurada à empregada gestante a garantia provisória de emprego desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, nos termos do artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT.

§ 1º - A empregada deverá comunicar ao empregador o estado gravídico tão logo tenha ciência da gravidez, apresentando documento médico idôneo que comprove a gestação.

§ 2º - Na hipótese de a confirmação da gravidez ocorrer após a rescisão contratual, a empregada deverá comunicar o empregador imediatamente após a ciência da gestação, facultando-se às partes a adoção das medidas cabíveis para cumprimento da garantia constitucional de emprego.

§ 3º - A presente cláusula não implica renúncia, restrição ou limitação à estabilidade provisória assegurada pela Constituição Federal, devendo sua interpretação observar o disposto no artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT e a jurisprudência consolidada dos Tribunais Trabalhistas.

§ 4º - Sempre que possível, as partes privilegiarão a solução consensual da controvérsia antes da adoção de medidas judiciais.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPROVAÇAO ESTABILIDADE PRÉ APOSENTADORIA

O empregado deverá comprovar formalmente o direito adquirido ou condição de pré-aposentadoria, mediante apresentação do extrato previdenciário no prazo de até 10 (dez) dias após a rescisão do contrato de trabalho, para ser reintegrado. Caso não exerça tal direito dentro do período estipulado, será considerado como renúncia por inércia.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

O Empregado que estiver a 12(doze) meses de sua aposentadoria terá estabilidade, não podendo ser dispensado por vontade do empregador, salvo por justa causa ou força maior.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HORAS EXTRAORDINARIAS

As horas extras serão remuneradas com 60% (sessenta por cento) de acréscimo para as 02 (duas) primeiras horas extras realizadas no dia e com 110% (cento e dez por cento) de acréscimo a partir da terceira hora extra realizada no dia.

§ 1º - Também serão consideradas horas extraordinárias quando o empregado exceder o limite de horas diárias de trabalho, exceto horas *in itinere*, quando em deslocamento superior a 25 km do local habitual de trabalho, com exceção de Cuiabá/Várzea Grande, por se tratar de cidades contínuas, podendo estas horas extraordinárias serem incluídas no banco de horas, quando adotado pela empresa.

§ 2º - Para cálculo de adicional de hora extra, será utilizado o salário base dividido por 220 (duzentos e vinte) horas.

§ 3º - Quando o empregado permanecer à disposição do empregador fora da jornada legal, considerar-se-á regime de sobreaviso, a qual será pago com adicional de 40% (quarenta por cento) da hora normal a título de adicional de sobreaviso, em sendo acionado, o tempo efetivamente trabalhado é pago como hora extra, com acréscimo previsto nesta CCT, e o período de sobreaviso integra o cálculo de todas as verbas trabalhistas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS

É facultativo o uso de banco de horas, exceto para o trabalho em domingos e feriados, em número não excedente de (02) duas horas diárias, poderá ser pactuado por acordo individual, nos termos do art. 59 da CLT.

§ 1º - O banco de horas de que trata o *caput* poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 2º - Para cálculo de banco de horas, a compensação dar-se-á na proporção de 1h00 (uma hora) por 1h12min (uma hora e doze minutos), ou seja, a cada uma hora de trabalho será uma hora e doze minutos para compensação.

§ 3º - Em não sendo concedida ao empregado a compensação da jornada em até 06 (seis) meses, ficará obrigado o empregador a indenizar o empregado das horas não compensadas conforme Cláusula das Horas Extraordinárias.

§ 4º - Em caso de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação, o empregado será indenizado na forma da Cláusula das Horas Extraordinárias.

§ 5º - A remuneração do empregado será a base de cálculo para pagamento horas não compensados.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LOCAL PARA REFEIÇÕES E DESCANSO

Serão mantidas pelas Empresas na hipótese de a mesma vir a contar com mais de 30 (trinta) empregados instalações apropriadas para o empregado realizar suas refeições e usufruir o descanso diário regulamentar, sendo a dimensão de tal local proporcional ao número de empregados, a fim de propiciar o real cumprimento do ora disposto.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO FUNCIONAMENTO AOS DOMINGOS

Fica autorizada a abertura de seus estabelecimentos em 02 (dois) domingos de cada mês, observadas as condições desta Convenção, sendo que as empresas ajustarão diretamente com seus empregados o sistema de jornadas.

§ 1º - Fica garantida uma ajuda de custo no valor de R$ 35,00 (trinta e cinco reais) por refeição ou, alternativamente, fornecer alimentação adequada e efetuar o pagamento a fornecedora.

§ 2º - Considera-se a loja física da empregadora, bem como o deslocamento de equipes para feirões externos, exposições, pontos de venda, ou seja, qualquer forma de atendimento ao público interna e externamente.

§ 3º - Deverá a empresa empregadora arcar com todos os custos decorrente do trabalho externo do empregado previsto no parágrafo anterior, tais como despesas de combustível, pagamento de estacionamento, hospedagens, etc.

§ 4º - O pagamento de ajusta de custo somente será devido a partir da homologação.

§ 5º - 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, ressalvado o direito da mulher de descanso semanal remunerado aos domingos a cada 15 (quinze) dias;

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO TRABALHO NOS FERIADOS FEDERAIS, ESTADUAIS E MUNICIPAIS

Fica autorizado o trabalho nos dias de feriados, conforme permitido em Lei Federal nº 11.603/2007 e da Portaria MTE nº 3.665/2023, desde que haja autorização por Lei Municipal, com exceção dos seguintes feriados nacionais, civis ou religiosos:

• 1º de janeiro - Confraternização Universal;

• Paixão de Cristo/Sexta-feira Santa;

• 1º de maio - Dia do Trabalho;

• 07 setembro - Independência do Brasil;

• 12 outubro - Nossa Sra. Aparecida;

• 02 de novembro - Finados;

• 25 de dezembro - Natal.

§ 1º - Para usufruir do direito ao trabalho nos feriados autorizados nesta cláusula é obrigatório que a empresa interessada, no prazo de até 72 (setenta e duas) horas, solicite uma prévia declaração de autorização para abertura nos feriados junto a FECOMERCIO, através do e-mail arrecada001@fecomerciomt.org.br, e deverá ser publicada no respectivo quadro de avisos da empresa;

a) A emissão de declaração de autorização para abertura nos feriados fica vinculada ao pagamento da Contribuição Patronal Assistencial, conforme previsão constante da cláusula relativa às contribuições patronais.

b) A entidade patronal deverá dar ciência através de cópia da declaração de autorização para abertura nos feriados ao Sindicato Laboral através do e-mail homologacao.sindrecauto@gmail.com em até 24 (vinte e quatro) horas após a sua emissão.

§ 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 - A TROCA DO DIA DE FERIADO, inclusive quando vinculada a calendário de feirões ou eventos regionais, será permitido observando as regras dos parágrafos primeiro e segundo desta Cláusula, ficando a empresa obrigada a celebrar previamente Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Laboral, sem custos, e ainda, deverão comunicar aos empregados 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, ressalvado nos municípios em que não for possível realizar a troca de dia de feriado por proibição da Prefeitura Municipal, as empresas não poderão ser beneficiadas do estipulado no artigo 611-A, inciso XI da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

a) A entidade Laboral deverá dar ciência a FECOMERCIO do Acordo Coletivo, encaminhando cópia para o e-mail juridico1@fecomerciomt.org.br em até 24 (vinte e quatro) horas após a sua celebração.

§ 4º - Em não sendo feriado federal, estadual e municipal, mas considerado como ponto facultativo, é livre a empresa a abertura do estabelecimento;

§ 5º - Caso o empregador opte pela concessão de folga compensatória, deverá ocorrer no prazo de até 30 (trinta) dias, a título de DSR.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DAS EMPRESAS COM LOJAS EM SHOPPINGS CENTERS E PONTOS DE VENDA

O horário de funcionamento de empresas em shoppings centers possuem regras específicas, no que se refere aos dias e horários de atendimento ao público, por meio do estatuto interno de cada shopping center.

§1º- As empresas estabelecerão escala de funcionamento aos domingos, devendo o empregado compensar o dia trabalhado por 01(um) dia de folga na semana seguinte, sob pena de indenização pelas horas trabalhadas acrescidas de adicional de horas extras, na forma prevista na cláusula de HORAS EXTRAORDINÁRIAS.

§ 2º - Para o trabalho em feriado, que não coincida com o domingo, o empregado deverá compensar o dia trabalhado em até 30 dias, sob pena de indenização pelas horas trabalhadas acrescidas de adicional de horas extras, na forma prevista na cláusula de horas extras.

§ 3º - Equiparam-se os mesmos direitos desta cláusula aos vendedores de pontos de vendas.

§ 4º - Fica limitado o trabalho de até 02 (dois) domingos/mês por empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DE JORNADA

Fica autorizada pela presente Convenção Coletiva a adoção de horário flexível para os intervalos de refeição dos seus empregados comissionados, inclusive, com a dispensa de registro individual diário do início e término dos intervalos de refeição, sob a presunção de cumprimento da jornada de trabalho, e/ou mediante a assinalação genérica do intervalo de refeição no registro de ponto, com a assinatura do empregado, nos termos da Portaria do Ministério do Trabalho N.º 1.120, de 08.11.95 e artigo 611- A, inciso III da CLT.

§ 1º - Fica assegurado ao Empregado a fruição do tempo de descanso intrajornada a ser estabelecido no controle de ponto.

§ 2º - Para a venda externa, fica autorizado aos empregadores adotar os sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho nos termos da Portaria MTE 373/2011, acordada com o empregado. Ressalta-se que as regras do uso do ponto eletrônico alternativo quanto ao que se deve admitir ou não pela empresa estão previstas nos artigos 2º e 3º da referida portaria. A função do empregado deve estar devidamente anotada na CTPS (trabalho externo), podendo o controle de registro de pontos ser realizado por meio de registro eletrônico/digital, aplicativos de celular, documento físico, ou qualquer outro meio que melhor atender a viabilidade operacional do empregador.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as faltas:

a) 01 (uma) falta por mês da mãe ou pai, no caso de necessidade de consulta médica ou internação do filho(a) com idade até 16 (dezesseis) anos, e sem limite de idade em caso de pessoa com deficiência - PCD, mediante comprovação por atestado médico;

b) 03 (três) dias consecutivos caso de falecimento do cônjuge, companheiro, irmãos, ascendente e descendente de primeiro grau, mediante cópia do atestado de óbito, desde que comprovadamente declarados na sua CTPS;

§ 1º - Considera-se ratificados os demais casos previstos na CLT e/ou legislação específica. Ou ainda, quando o regimento interno da empresa seja mais benéfico ao empregado.

§2º- Quando não houver norma fixada pela empresa, o empregado até 48 horas após a emissão do atestado deverá enviar por qualquer meio, inclusive meio eletrônico, e apresentar o original no primeiro dia de retorno ao trabalho.

§ 3º - Havendo motivo de força maior, comprovadamente, o empregado poderá requerer reabertura do prazo, mediante avaliação da empresa.

§ 4º - Para abono da falta, serão aceitos como válidos os atestados médicos, odontológicos, psicólogos e fisioterapeutas fornecidos pelos Profissionais devidamente inscritos e regulares junto a entidade de Classe, declarações emitidas pela entidade sindical do empregados, da empresa ou organizações por elas

contratadas, ou, na ausência destes, por médicos particulares, bem como declaração emitida por autoridade competente, empresa ou instituição que comprove o fato, que deverão ser entregues os originais na empresa em até 48(quarenta e oito) horas da emissão ou alta médica, em caso de impossibilidade de locomoção.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE INSTRUMENTOS PARA O TRABALHO

As empresas poderão disponibilizar aos seus empregados instrumentos e/ou equipamentos (notebook´s, telefone celular, etc) necessários ao bom desempenho do serviço, sendo os mesmos destinados à utilização no trabalho, ficando ressaltado que tais instrumentos jamais poderão ser considerados salários *in natura*, devido à sua necessidade ou utilidade para melhor desempenho do empregado na sua função.

§ 1º - Se for entregue qualquer bem de propriedade da empresa ao empregado a ser utilizado para o trabalho, a empresa o fará mediante termo. Sobrevindo a rescisão do contrato de trabalho o empregado devolverá o bem, até 48(quarenta e oito) horas do desligamento.

§ 2º - O empregado que não restituir os itens disponibilizados pelo empregador, com exceção dos descartáveis, deverá indenizar o empregador do valor correspondente, conforme o valor do equipamento informado no recibo de entrega de cada item devidamente assinado pelo empregado.

§3º - Quando não constar o valor do equipamento do termo de entrega, e sendo entregue danificado ou não sendo entregue no prazo do §1º, deverá ser verificado o valor do equipamento na nota fiscal, com a devida depreciação pelo uso, ou valor médio de mercado do equipamento usado para fins de ressarcimento do empregado ao empregador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR

Atendendo atualização da NR 01 e em consonância com a Lei 14.831/2024 que institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, fica facultado aos empregadores a contratação do PROGRAMA DE PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL E DO BEM-ESTAR DE TRABALHADORES.

§ 1º - O Programa fornecerá atendimento psiquiátrico e psicológico, especialidades médicas, pronto atendimento em sistema Telemedicina 24/7, treinamentos, prevenção e manejo de doenças mentais, bem como outros treinamentos específicos previstos na Lei 14.831/2024, além de fornecer às empresas instrumentos de gestão de afastamentos médicos.

§ 2º - Para viabilizar financeiramente este programa e respectivo benefício social, a empresa que aderir ao programa, deverá efetuar o pagamento mensal, por meio de guia própria, no valor de R$ 80,00 (oitenta reais) por empregado, sem ônus para o mesmo, até o dia 10 de cada mês. Para efeito do cálculo do número de empregados, a base será a quantidade constante no campo “total de empregados do último dia do mês” informado no E-SOCIAL e GFIP do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 3º - As empresas optantes, que já fornecem plano de saúde para seus trabalhadores, poderão escolher entre as opções abaixo:

a) Total: R$ 80,00 por trabalhador (para empresas sem plano de saúde);

b) Essencial: R$ 39,90 por trabalhador (para empresas com plano de saúde, cujo serviços médicos especializados e psicólogos da plataforma serão opcionais e cobrados à parte).

§ 4º - Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e manipulação de dados dos trabalhadores e das empresas se dará exclusivamente para fins da disponibilização do benefício, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, sem qualquer finalidade comercial.

§ 5º - A empresa poderá, a seu critério, uma vez alcançado o certificado de que trata a aludida lei, valer-se da faculdade nela prevista: “Art. 6º As empresas que obtiverem o Certificado Empresa Promotor”.

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO UNIFORME

Para as empresas que utilizam uniforme de forma obrigatória, fica garantido o fornecimento gratuito no mínimo de 02 (dois) conjuntos de uniformes ao empregado, por ano, para uso exclusivo em serviço. Quando o empregado solicitar uniformes além daqueles oferecidos pelas empresas, a Empresa arcará com 50% (cinquenta por cento) do valor dos Uniformes, e os outros 50% (cinquenta por cento), a empregadora poderá ou não descontar do Empregado, sendo que tal desconto será em folha de pagamento e de forma parcelada de no mínimo 03 parcelas.

Parágrafo único - Em sendo o uniforme danificado pelo uso ou desgastado no trabalho, o mesmo poderá ser substituído sem custo ao empregado. Em caso de perda, extravio ou uso fora do ambiente trabalho, o empregador não é obrigado a substituí-lo sem custo de 50% do empregado.

INSALUBRIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA INSALUBRIDADE

Para efeitos de cálculos de adicional por insalubridade será considerado o salário base desta convenção, e os graus de risco: máximo (40%); médio (20%), e mínimo (10%).

Parágrafo único - Não será devido o adicional por insalubridade quando houver a eliminação ou neutralização da insalubridade, conforme previsão na NR-15, quando ocorrer a adoção de medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância e utilização do equipamento de proteção individual.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA CIPA

Em caso de formação de Comissão Interna de Previsão de Acidentes – CIPA, quando solicitada, a organização encaminhará a documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, podendo ser em meio eletrônico, ao sindicato dos trabalhadores da categoria, no prazo de até 10 (dez) dias após a instalação e formalização da mesma.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES ADMISSIONAIS, DEMISSIONAIS E PERIÓDICOS

Facultam-se às empresas procederem aos exames admissionais e demissionais no serviço médico do SINDICATO PROFISSIONAL, mediante pagamento de taxa a ser fixada pelo SINDICATO PROFISSIONAL, ficando aqui obrigadas a custear os atestados médicos periódicos que forem necessários dos seus empregados.

RELAÇÕES SINDICAIS

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - VISITA DO REPRESENTANTE LEGAL DO SINDICATO

O representante legal do Sindicato Laboral no exercício de suas funções, desejando visitar os trabalhadores nas empresas de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar.

§ 1º - As empresas, quando solicitada pela direção dos sindicatos dos trabalhadores e previamente agendadas, possibilitarão o contato com todos os trabalhadores, 50 (cinquenta) minutos ou no início ou no final da jornada de trabalho, com possibilidade de ampliar o horário da reunião para até 80 (oitenta) minutos visando esclarecimentos exclusivamente acerca de Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo de Trabalho ou sobre a reforma trabalhista, 01 (uma) vez por trimestre, ou em menores prazos, desde que acordado com a empresa, inclusive durante a realização de campanha de sindicalização, respeitada a solicitação com antecedência de 72 (setenta e duas) horas.

§ 2º - Caso não seja possível conceder o acesso ao Sindicato na data solicitada pelo mesmo, deverá a empresa informar nova data a ser agendada no prazo máximo de até 10 (dez) dias da data solicitada inicialmente, devendo para tanto comunicar o Sindicato com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

§ 3º - As EMPRESAS que tiverem em seus quadros funcionais membros da Diretoria e Conselho Fiscal das ENTIDADES LABORAIS, bem como Delegados Sindicais, garantirão a esses, sem prejuízo de seus vencimentos, a dispensa para participação em reuniões, assembleias e treinamentos, com prazo de duração de 1 (um) dia, e máximo de 03 (três) dias em 01 (um) mês, desde que devidamente solicitado pelas ENTIDADES LABORAIS, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas ou entendimento com a empresa.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA ASSISTENCIAL SINDICATO PROFISSIONAL

À título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL, visando o patrocínio das despesas com editais, publicidade, manutenção dos equipamentos, pessoal e serviços do SINDICATO PROFISSIONAL, com vistas à celebração e fiscalização do cumprimento do presente instrumento normativo coletivo, em conformidade com o Tema 935 do STF, TODOS os EMPREGADORES abrangidos pela presente Convenção Coletiva procederão mensalmente o descontos de todos os seus empregados beneficiários desta norma coletiva, sindicalizados ou não, de 1% (um) por cento, limitado a R$ 100,00 (cem reais), até o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalhado, sendo que o referido desconto da Taxa Assistencial dos Empregados é extensivo também a TODOS os empregados que forem contratados durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 1º - Em caso de a empresa não efetuar o desconto até o mês descrito no *caput*, ou quando o fizer e não repassar à Entidade Sindical Laboral, na data em que está obrigada, se sub-rogará no débito, bem como deverá pagar multa de 10% (dez por cento) sobre o montante recolhido em favor da Entidade Sindical Laboral, sem prejuízo da clausula de descumprimento da presente CCT, responsabilização por perdas e danos, bem como responderá criminalmente por apropriação indébita em caso de não repasse, ou repasse a menor do devido.

§ 2º - As empresas encaminharão ao Sindicato Profissional a RELAÇÃO DOS SEUS EMPREGADOS dos quais efetuaram o desconto da Contribuição Assistencial estabelecida neste instrumento coletivo, até o quinto dia útil do mês subsequente ao desconto, para o Sindicato Laboral, através do seguinte endereço eletrônico: sindrecautomt@gmail.com;

§ 3º - Na hipótese de haver questionamentos administrativos ou judiciais contra o desconto, caberá ao Sindicato Profissional responsabilizar-se pelas custas administrativas e processuais que venham a existir, bem como de eventuais indenizações/ressarcimentos decorrentes do referido desconto.

§ 4º - O desconto indicado no *caput* desta cláusula foi autorizado através de Assembleia Geral Extraordinária, sendo o mesmo respaldado através do Art. 513, “e” da CLT, dispositivo abaixo transcrito:

§ 5º - Fica estipulado o prazo de 15 (quinze) dias, a contar data do registro da presente convenção coletiva de trabalho pela SERET/SRT/MT/MTP, para oposição ao referido desconto, fazendo-o, pessoalmente ou por correspondência por escrito, por carta registrada e com Aviso de Recebimento (A.R), na sede do sindicato

situado na Avenida São Sebastião, n. 3285 (vetor escritórios), bairro Quilombo em Cuiabá-MT, CEP 78.045-000, das 08:00h às 13:00h, para que o(a) empregado(a) tenha o comprovante de envio e recebimento. A referida oposição por escrito será de forma individual assinada de próprio punho ou com certificado digital e/ou gov.br, ou seja, cada empregado deverá providenciar e encaminhar a sua própria oposição, devendo obrigatoriamente constar:

a) nome completo;

b) função;

c) endereço completo com CEP;

d) número do Cadastro de Pessoa Física (CPF);

e) Telefone pessoal, se possível com WhatsApp ou outro aplicativo de mensagem instantânea;

f) Nome da Empresa empregadora;

g) Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) da Empresa empregadora.

§ 6º - Para melhor atender, também será possível, a oposição ao desconto com o envio da carta por meio eletrônico, dentro do prazo estabelecido nesse parágrafo, através do site https://sindrecauto.com.br/seminovos e preenchendo o formulário exclusivo para esse fim mas que não garante a efetividade e aceite por parte da empresa, e da resposta enviada pelo sindicato.

§ 7º - O trabalhador não filiado que contribuir com o pagamento da taxa assistencial prevista nesta cláusula, será equiparado ao trabalhador associado/sindicalizado para fins de gozo da integralidade dos benefícios contidos na presente norma coletiva.

§ 8º - É de exclusiva responsabilidade do Sindicato da categoria Profissional qualquer dúvida ou questionamento do empregado envolvendo a sua vontade em contribuir para o Sindicato Profissional.

§ 9º - A responsabilidade pela instituição da contribuição assistencial e seus valores é exclusiva da categoria Profissional, ficando isentos o Sindicato da categoria Econômica e empregadores de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, encontrando esse desconto respaldo legal no artigo 462 da CLT.

§ 10 - É vedado ao empregador, sob pena de responder por ATOS ANTISINDICAIS sem prejuízo ao pagamento de multa de descumprimento desta convenção coletiva, requerer ou apresentar direito à oposição em nome do empregado, cabendo tão somente a comunicação acerca dos descontos passíveis de incidência na folha de pagamento, e o endereço/telefones de contato da Entidade Sindical ao qual está vinculado; e/ou realizar campanhas ou mutirão de não contribuição ou oposição ao sindicato.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Considerando que a contribuição assistencial patronal tem por objetivo colaborar com o custeio das atividades desempenhadas pelas entidades sindicais, em especial aquelas relacionadas às negociações coletivas e demais ações voltadas à promoção de melhores condições de trabalho, assistência e representatividade para a categoria econômica, e que tal previsão encontra respaldo no entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 935 de Repercussão Geral, é devida a contribuição assistencial patronal pelas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, integrantes das categorias econômicas do comércio e da prestação de serviços previstas neste instrumento.

§ 1º – As referidas contribuições assistenciais patronais serão encaminhadas pela FECOMÉRCIO/MT, de acordo com sua abrangência.

§ 2º - Os valores das contribuições assistenciais patronais estão discriminados na Tabela abaixo e terão vencimento em 31 de maio de 2026, cujo recolhimento da guia deverá ser efetuado pelas empresas nas agências bancárias ou nos postos de correios.

§ 3º - TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL – 2026:

Número de Empregados	Valor
De 01 a 05	R$ 334,34
De 06 a 15	R$ 572,03
De 16 a 30	R$ 813,41
De 31 a 70	R$ 1.554,03
De 71 a 100	R$ 2.791,03
Acima de 100	R$ 3.898,59
Microempreendedor	R$ 301,24

§ 4º - 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.

§ 5º - As empresas poderão apresentar Carta de Oposição diretamente à FECOMÉRCIO/MT, através do e-mail oposicao@fecomerciomt.org.br, no prazo de até 30 (trinta) dias, contados da publicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho no site da FECOMÉRCIO/MT (link https://fecomerciomt.org.br/sindicatos/convencoes-coletivas/), cujo modelo consta disponível no link https://fecomerciomt.org.br/publicacoes/.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO QUADRO DE AVISOS

Os quadros de avisos fixados em mural e/ou ferramentas de comunicação interna disponível na empresa deverão disponibilizar espaço para as informações enviadas pelo SINDRECAUTO/MT. O SINDRECAUTO encaminhará ao departamento de Recursos Humanos ou Contabilidade das empresas, para que estes fixem nos quadros de avisos as documentações a fim de que os empregados tenham acesso às informações referentes aos convênios firmados, eventos e reuniões externas da categoria realizadas pelo SINDRECAUTO/MT, dentre outros.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INFORMAÇÃO DE ASSOCIADOS E ESTABILIDADE SINDICAL

O Sindicato da Categoria obriga-se a informar as empresas, sempre que solicitado, a relação atualizada de seus empregados associados que são diretores, bem como os nomes, cargos e período de mandato dos membros da diretoria sindical, a fim de garantir o respeito integral ao direito de estabilidade no emprego.

§ 1º - As empresas deverão ser comunicadas das informações referidas no *caput* desta cláusula no prazo de até 10 (dez) dias após a sua solicitação, em formato físico ou eletrônico.

§ 2º - Em caso de alterações na composição da diretoria sindical, bem como admissão de novos associados na diretoria, o Sindicato compromete-se a informar as empresas no prazo de até 15 (quinze) dias após a ocorrência do fato.

§ 3º - Na hipótese de desfiliação de qualquer diretor (a) associado(a), o Sindicato deverá comunicar o fato as empresas para atualização de seus registros, com o objetivo de assegurar a correta aplicação das disposições desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 4º - A informação prestada conforme esta cláusula constitui conteúdo vinculado à aplicação integral desta Convenção Coletiva de Trabalho e devem ser utilizadas exclusivamente para fins de cumprimento das obrigações nela previstas.

§ 5º - A empresa não será responsabilizada por qualquer prejuízo que decorrer da falta de informação do Sindicato, cabendo exclusivamente ao Sindicato toda responsabilidade civil e administrativa decorrente de seu descumprimento.

DISPOSIÇÕES GERAIS
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As cláusulas estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho e Acordos Coletivos possuem prevalência conforme o entendimento do artigo 611-A da CLT, que o acordado prevalece sobre o legislado.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Fica convencionado entre as partes que, em caso de inobservância de qualquer cláusula contida nesta CCT, a parte que der causa será notificada para, no prazo de 10 (dez) dias corridos, regularizar ou prestar esclarecimentos ou apresentar defesa acerca das situações de descumprimento da referida cláusula convencional, objeto da notificação.

§ 1º - Na hipótese de não ser apresentado esclarecimentos ou defesa, ou se apresentados não forem acolhidas as razões, será concedido o prazo de 5 (cinco) dias corridos, a contar da notificação da decisão, para regularizar a situação, sob pena de incidência de multa convencional no importe de 01 (um) salário normativo por descumprimento.

§ 2º - As notificações obrigatoriamente deverão ser encaminhadas com cópia para todos os signatários da presente convenção coletiva de trabalho.

§ 3º - A aplicação e/ou pagamento da multa convencional não eximirá a parte ao dever legal de dar cumprimento à cláusula convencional descumprida, no prazo de 10 (dez) dias corridos.

§ 4º - A multa convencional será revertida na proporção de 50% (cinquenta por cento) para cada sindicato signatário da presente convenção, podendo ser exigida em ações judiciais de natureza individual, coletiva ou plúrima, independentemente dos sindicatos patronal e/ou laboral integrarem a referida ação judicial, nestes casos o valor pertinente a multa convencional deverá ser obrigatoriamente revertido/repassado exclusivamente às entidades sindicais.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

Na forma do artigo 615 da CLT, poderá a presente Convenção Coletiva de Trabalho, conforme o caso, estar sujeita à prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial, subordinada, em qualquer caso, à aprovação da assembleia geral de ambas as entidades.

Parágrafo único - Fica estabelecido o foro da Comarca de Cuiabá/MT, renunciando a qualquer outro por mais privilegiado que seja, para dirimir quaisquer dúvidas a respeito desta Convenção Coletiva de Trabalho.

}

SHIRLEY MARIA CAMARGO DE OLIVEIRA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ADMINISTRADORA DE CONSORCIO, CONCESSIONARIAS, GARAGENS E REVENDA DE VEICULOS, DISTRIBUIDORA DE VEICULOS DE MATO GROS

SEBASTIAO DOS REIS GONCALVES

MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO

ANEXOS
ANEXO I - ATA MESA REDONDA LABORA E PATRONAL

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.