

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

**ABRANGÊNCIA - CUIABÁ E VÁRZEA GRANDE**

**VALIDADE: 01/JANEIRO/2018 A 31/DEZEMBRO/2018**

**FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO**, CNPJ nº 03.484.896/0001-10, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **Hermes Martins da Cunha**.

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

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

**SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CUIABÁ**, CNPJ nº 01.859.432/0001-15, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **Paulo Sérgio Ribeiro**;

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

**SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CALÇADOS E COUROS DE MATO GROSSO**, CNPJ nº 00.114.013/0001-91, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **Valdir Adão Macagnam Junior**;

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

e

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

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

### **CLÁUSULA PRIMEIRA – DA VIGÊNCIA E DA DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 01 DE JANEIRO DE 2018 a 31 DE DEZEMBRO DE 2018. A Data Base da categoria será 1º de JANEIRO.

### **CLÁUSULA SEGUNDA – DA ABRANGÊNCIA**

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

### **CLÁUSULA TERCEIRA – DO PISO NORMATIVO E DA REMUNERAÇÃO**

O PISO NORMATIVO dos comerciários e prestadores de serviços será de **R\$ 1.020,00 (mil e vinte reais)**, a partir de 01/01/2018 e valerá até 31/12/2018. Para as empresas que aderirem ao **REPIS**, o valor do piso normativo será de **R\$ 990,00 (novecentos e noventa reais)**.

§ 1º - As empresas poderão aderir ao REPIS apenas para empregados admitidos a partir da homologação da presente CCT.

§ 2º - Para os empregados que cumprem jornada parcial, o piso normativo será proporcional à carga horária trabalhada.

§ 3º – Para as empresas que adotam jornada de trabalho de 06 (seis) horas contínuas, com 15 minutos de intervalo, o salário normativo não poderá ser proporcional.

§ 4º - Para incentivar a contratação do *primeiro emprego* (considerado aquele que procura seu primeiro emprego e que, portanto, não tem experiência nenhuma), o empregado contratado nessa condição e com idade acima de 16 anos, receberá, mensalmente, o valor correspondente ao *salário mínimo nacional* no decorrer dos 06 (seis) primeiros meses de trabalho na empresa. Após esse período, passará a ser obedecido o piso normativo de acordo com o caput desta cláusula.

§ 5º - Não haverá desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador exercendo idêntica função, com mesma produtividade e mesmo tempo de serviço.

### **CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE PARA QUEM GANHA ACIMA DO PISO**

Os salários dos empregados no comércio e prestação de serviços de Cuiabá e Várzea Grande, que percebem valores **acima do piso normativo da categoria**, receberão reajuste de **2,50% (dois e meio por cento)**.

**Parágrafo único** - O percentual de reajuste será aplicado nos salários vigentes em 01/janeiro/2017 e seu resultado valerá para 01/janeiro de 2018, ficando, desta forma, compensadas as antecipações e abonos que foram dados espontaneamente pelas empresas no período de janeiro a dezembro de 2017, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

§ 2º Para os empregados admitidos após 01/01/2017, o reajuste será proporcional ao número de meses trabalhados, considerando-se mês completo período igual ou superior a 15 dias.

### **CLÁUSULA QUINTA – DO PRAZO DE PAGAMENTO DO SALÁRIO**

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

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

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

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

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

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

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

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

**A** - horário que permita o desconto imediato do cheque;

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

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

## **CLÁUSULA SEXTA - 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, poderão ser efetuados, a pedido do empregado ou do empregador, no sindicato da categoria profissional, até o 10º (décimo) dia corrido após o término do contrato, inclusive no caso do empregado aprendiz.

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

**§ 2º** – Em caso de solicitação de homologação feita pelo empregado, por escrito, a empresa não poderá se negar a efetuá-la. Havendo recusa da empresa em dar recibo na solicitação, o empregado poderá colher a assinatura de duas testemunhas do ato.

**§ 3º** - Na inobservância do disposto nesta cláusula, fica a empresa obrigada a indenizar o trabalhador no valor equivalente à sua remuneração mensal. Sendo o empregado comissionista, o valor será apurado pela média dos últimos 12 (doze) meses ou de todos os meses trabalhados, quando não tiver mais de um ano de serviço.

**§ 4º** – Para a assistência sindical, é obrigatória a apresentação dos seguintes documentos:

- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT;

- Comprovante de comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes;
- Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS;
- Livro ou Ficha de Registro de Empregados;
- Notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão;
- Guia de recolhimento do FGTS e da Contribuição Social;
- Comprovante de pagamento da taxa de homologação ou da contribuição sindical/negocial;
- Comprovante de pagamento da Contribuição Assistencial Patronal;
- Documento que comprove a legitimidade do representante da empresa; e
- Prova bancária de quitação, quando o pagamento for efetuado antes da assistência.

§ 5º – 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;

§ 6º - 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 parágrafo 3º. Nesta hipótese, deverá ser observado o prazo de dez dias para o pagamento das verbas rescisórias, por meio de uma das modalidades legais.

§ 7º - 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.

§ 8º – 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.

§ 9º - É vedada a homologação da rescisão de contrato antes do término do mesmo.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - QUEBRA DE CAIXA**

O empregado que exercer a função de CAIXA receberá, mensalmente, além do salário devido, o valor correspondente a 10% (dez por cento) do valor do piso normativo, a título de Quebra de Caixa.

**Parágrafo único** - 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.

#### **CLÁUSULA OITAVA – DA JORNADA DE TRABALHO E DO ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

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

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

## **CLÁUSULA NONA – DO BANCO DE HORAS**

**9.1.** Poderão ser compensadas a jornada extraordinária no prazo máximo de 6 (seis) meses, sendo o BANCO DE HORAS pactuado por acordo individual escrito.

**9.2.** As empresas que desejarem compensar a jornada extraordinária por mais de 6 (seis) meses e até no máximo de 12 (doze) meses, deverá ser criado o BANCO DE HORAS, exclusivamente mediante as condições a seguir:

A - A empresa fará a comunicação prévia à entidade laboral, enviando a Relação Nominal dos empregados envolvidos;

B - Após receber a comunicação, o Sindicato Obreiro terá o prazo máximo de 15 (quinze) dias para a análise do pedido, bem como elaborar os termos do respectivo Acordo Coletivo de Trabalho;

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

D – A compensação dar-se-á no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias. Para cada hora trabalhada, será pago ou compensado o equivalente a 60 minutos, acrescidas de 20% da hora.

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

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

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

H - Para a fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho, a empresa deverá elaborar mensalmente a escala dos horários e nomes dos empregados que irão trabalhar em horário extraordinário, bem como, o período e horário da compensação;

I – Para elastecer a carga horária de trabalho, o empregado deverá ser comunicado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas;

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

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

L – O prazo para a empresa assinar e retirar a via física do Acordo Coletivo de Trabalho no Sindicato Laboral é de 15 (quinze) dias, após o prazo previsto no § 2º acima, sendo o mesmo desconsiderado caso a empresa não compareça para buscá-la.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DO EMPREGADO COMISSIONISTA**

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

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

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

§ 3º – **MÉDIA DAS COMISSÕES**:

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

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

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

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

§ 4º - É vedada a inclusão na parcela salarial correspondente ao repouso semanal remunerado (Lei nº 605/49) dos percentuais de comissão. O cálculo do valor de repouso semanal remunerado será feito mediante a divisão total da comissão percebida no mês, pelo número de dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se o resultado pelo número de domingos e feriados do mês correspondente.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO AVISO PRÉVIO/DISPENSA/PRAZO DA FORMALIZAÇÃO**

A dispensa sem justa causa do empregado será formalizada em 02 (duas) vias e o aviso prévio dado ao trabalhador será de 30 (trinta) dias, acrescidos da proporção estabelecida na Lei nº 12.506/2011. Fica estabelecido que os dias acrescidos por força da referida Lei poderão ser indenizados, uma vez que a mesma não impôs às partes a obrigação de que os referidos dias devam ser efetivamente trabalhados.

§ 1º - No documento de dispensa dado pelo empregador constará a data da comunicação, a assinatura das partes, a modalidade do aviso, eventual dispensa de seu cumprimento e a opção do empregado pela redução da jornada diária de trabalho, nos primeiros 30 (trinta) dias, em 02 (duas) horas, ou pela folga de 07 (sete) dias corridos.

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

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

**§ 4º** – A falta de aviso prévio dado pelo empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo. O empregador poderá liberar o empregado demissionário de cumprir do aviso prévio por não ter interesse da prestação de serviços. Neste caso, o trabalhador terá direito ao recebimento da indenização do aviso.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS/JUSTIFICAÇÃO**

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DA GARANTIA DA GESTANTE**

A gestante gozará de garantia de emprego, ficando protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, desde o momento da confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DA AMAMENTAÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DA GARANTIA DE ESTABILIDADE AO FUTURO APOSENTADO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DO SEGURO DE VIDA E DO PLANO DE SAÚDE EM GRUPO**

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – DO BALANÇO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DOS CHEQUES, CARTÕES E CONCESSÃO DE CRÉDITO**

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

§ 1º - Caso as normas estabelecidas não forem cumpridas integralmente, resultando, com isso, em prejuízo ao empregador, fica a empresa autorizada a proceder ao desconto dos valores correspondentes nos salários do empregado que der causa ao prejuízo. Sendo o valor significativo, a empresa procederá ao seu parcelamento, podendo descontar, no máximo, o percentual equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário/mês do empregado.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – DO VALE-REFEIÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO VALE TRANSPORTE**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DO EXAME VESTIBULAR/ENEM**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – DO SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

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



#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – DA ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

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

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO USO DE UNIFORME/CRACHÁ**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – DA RETENÇÃO DA CTPS - INDENIZAÇÃO**

Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional (em caso de rescisão) após o prazo de 48 quarenta e oito horas da sua entrega ao empregador.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – DAS DATAS COMEMORATIVAS/HORAS ELASTECIDAS**

##### **PARÁGRAFO PRIMEIRO – COMÉRCIO GERAL:**

*A – No mês de **DEZEMBRO**, o horário de funcionamento do comércio em geral de Cuiabá e Várzea Grande abrangidos por esta CCT, terá seu funcionamento conforme a tabela abaixo:*

<b><i>Dias 01 a 07</i></b>	<b><i>Até as 20 horas</i></b>
<b><i>Dias 08 e 09</i></b>	<b><i>Até as 18 horas</i></b>
<b><i>Dias 10 a 14</i></b>	<b><i>Até as 20 horas</i></b>
<b><i>Dias 15 e 16</i></b>	<b><i>Até as 18 horas</i></b>
<b><i>Dias 17 a 22</i></b>	<b><i>Até as 22 horas</i></b>
<b><i>Dias 23 e 24</i></b>	<b><i>Até as 18 horas</i></b>
<b><i>Dias 26 a 28</i></b>	<b><i>Até as 20 horas</i></b>
<b><i>Dias 29 e 30</i></b>	<b><i>Até as 18 horas</i></b>
<b><i>Dia 31</i></b>	<b><i>Até as 20 horas</i></b>

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

##### **PARÁGRAFO SEGUNDO – LOJAS LOCALIZADAS EM SHOPPING CENTERS:**

*A – Excepcionalmente, no mês de **DEZEMBRO** as empresas do comércio abrangidas por esta CCT, localizadas nos **Shoppings Centers**, terão seu funcionamento nos seguintes horários:*

<b><i>Dia 01</i></b>	<b><i>Das 10 horas até as 22 horas</i></b>
<b><i>Dia 03</i></b>	<b><i>Das 14 horas até as 20 horas</i></b>
<b><i>Dias 03 a 08</i></b>	<b><i>Das 10 horas até as 22 horas</i></b>

<b><i>Dia 09</i></b>	<b><i>Das 14 horas até as 20 horas</i></b>
<b><i>Dias 10 a 14</i></b>	<b><i>Das 10 horas até as 22 horas</i></b>
<b><i>Dia 15</i></b>	<b><i>Das 10 horas até as 23 horas</i></b>
<b><i>Dias 16 a 18</i></b>	<b><i>Das 10 horas até as 22 horas</i></b>
<b><i>Dias 19 a 23</i></b>	<b><i>Das 10 horas até as 23 horas</i></b>
<b><i>Dia 24</i></b>	<b><i>Das 10 horas até as 19 horas</i></b>
<b><i>Dias 26 a 29</i></b>	<b><i>Das 10 horas até as 22 horas</i></b>
<b><i>Dia 30 e 31</i></b>	<b><i>Das 12 horas até as 18 horas</i></b>

**B** – O horário de funcionamento dos estabelecimentos localizados nos *Shoppings Centers*, nos **domingos e feriados** estabelecidos por Leis Federal / Estadual / Municipal, será permitido, no máximo, das 14 horas às 20 horas, a critério de cada empresa, não sendo permitido o funcionamento nos feriados civis/religiosos expostos no caput da Cláusula.

**C** – Na *Black Friday*, o horário de funcionamento do comércio para as lojas localizadas nos *Shoppings Centers*, será das 10 horas às 23 horas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – DA AUSÊNCIA DA MÃE OU PAI COMERCIÁRIO**

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

#### **CLAUSULA TRIGÉSIMA – DO TRABALHO NOS DOMINGOS E FERIADOS NACIONAIS**

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

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

**§ 1º** - A remuneração das horas trabalhadas dos empregados envolvidos nos feriados será em dobro, incluída as comissões de vendas que serão calculadas pela média mensal, e o seu pagamento se dará junto com o fechamento da folha de pagamento do corrente mês em que se trabalhou no feriado.

**§ 2º** - As empresas deverão colocar nos seus respectivos Quadros de Aviso o seguinte Aviso: "Não haverá expediente normal nos feriados civis e religiosos não autorizados por Lei Municipal (1º de janeiro; Sexta-feira Santa; 1º de Maio (dia do trabalho); 02 de novembro (dia de finados) e 25 de dezembro (Natal)", sob pena de violação da presente CCT.

**§3º** - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DA CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA ÉPOCA DA CONCESSÃO DAS FÉRIAS**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS**

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte (EPP's) e microempresas (ME's) e manutenção do emprego, fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

**§ 1º** - Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites:

**A** – Microempresa: a empresa com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) por ano.

**B** – Empresa de Pequeno Porte: a empresa com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,000 (quatro milhões e oitocentos mil reais) por ano.

**§ 2º** - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer, a expedição de Certificado de Adesão ao REPIS no site da Federação do Comércio de Bens Serviços e Turismo do Estado de Mato Grosso – FECOMÉRCIO/MT, [www.fecomerciomt.org.br](http://www.fecomerciomt.org.br), por meio do formulário que deverá ser preenchido com os dados da empresa e conter as seguintes informações:

- I. Razão social;
- II. CNPJ;
- III. Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE;
- IV. Capital social registrado na JUCEMAT;
- V. Faturamento anual;
- VI. Número de empregados;
- VII. Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE;
- VIII. Endereço completo;
- IX. Identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;
- X. Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como microempresa (ME) ou empresa de pequeno porte (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS;
- XI. Comprovação do pagamento da taxa de adesão, no valor de R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais), a ser emitido no site da FECOMÉRCIO/MT, [www.fecomerciomt.org.br](http://www.fecomerciomt.org.br) ou no site do sindicato patronal de sua categoria.

**§ 3º** - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pela FECOMÉRCIO/MT, o Certificado de Adesão ao REPIS será expedido pela mesma, no prazo máximo de até 05 (cinco) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação, devidamente acompanhada

da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

§ 4º - A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes, e eventuais multas previstas na CLT.

§ 5º - Atendidos todos os requisitos, as empresas retirarão na sede da FECOMÉRCIO/MT, ou receberão por e-mail, o Certificado de Adesão ao REPIS, que terá validade de 01 (um) ano, contados da data de sua emissão.

§ 6º - Ficará disponível para o sindicato laboral no site da FECOMÉRCIO/MT a lista das empresas que receberam o Certificado de Adesão ao REPIS, para fins de fiscalização (controle e acompanhamento).

§ 7º - A adesão ao sistema REPIS não implicará em equiparação salarial com os empregados existentes.

§ 8º - Eventuais questionamentos relativos aos pagamentos de pisos diferenciados previstos nesta cláusula em atos fiscalizatórios do Ministério do Trabalho e Emprego ou em eventuais Reclamações Trabalhistas perante a justiça do trabalho, será dirimido mediante a apresentação do Certificado de Adesão ao REPIS a que se refere o §5º desta cláusula.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DAS CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS**

São as seguintes as contribuições patronais:

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

§ 2º – **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA:**

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

II – O recolhimento do valor da guia da presente contribuição confederativa, nos valores determinado pela **Tabela de Valores das Contribuição Patronal Confederativa – 2018**, deverá ser efetuado nas agências bancárias ou nos postos de correios, com vencimento em 31 de maio, em nome do Sindicato Patronal que representa a categoria da empresa ou a FECOMÉRCIO/MT.

§ 3º – **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:**

I – Tendo em vista que a presente contribuição assistencial patronal visa custear atividades assistenciais do sindicato, principalmente pelo fato de o mesmo ter participado das negociações para obtenção de novas condições de trabalho para a categoria, por

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

II – O recolhimento do valor da guia da presente contribuição assistencial, nos valores determinado pela **Tabela de Valores das Contribuições Patronal Assistencial – 2018**, deverá ser efetuado nas agências bancárias ou nos postos de correios, com vencimento em 31 de maio, em nome do Sindicato Patronal que representa a categoria da empresa ou a FECOMÉRCIO/MT.

**§ 4º – TABELA DE VALORES DAS CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS CONFEDERATIVA E ASSISTENCIAL – 2018:**

<b>VALOR DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E ASSISTENCIAL – 2018</b>	
<b>Número de Empregador</b>	<b>Valor</b>
De 01 a 05	R\$ 249,70
De 06 a 15	R\$ 427,22
De 16 a 30	R\$ 607,48
De 31 a 70	R\$ 1.160,60
De 71 a 100	R\$ 2.084,42
Acima de 100	R\$ 2.911,58
Pessoa Física	R\$ 224,99

§ 5º - As referidas Contribuições Patronal são devidas pelas Empresas as quais serão encaminhadas ou pelos Sindicatos Patronais que representa a categoria da empresa ou pela FECOMÉRCIO/MT, e não poderão ser descontadas dos empregados.

§ 6º - Os recolhimentos fora dos prazos legais serão acrescidos de **multa** de 2% (dois por cento) e **juros** de 1% (um por cento) por mês de atraso.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL**

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

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

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

§ 1º As empresas, mediante autorização do empregado, efetuarão o desconto da contribuição negocial no valor equivalente 01 (um) dia de trabalho a incidir sobre o salário

do mês de maio/2018 do trabalhador e o repassará ao Sindicato Laboral, até o dia 30/06/2018, mediante pagamento de boleto bancário gerado no “web site” do Sindicato.

§ 2º O valor decorrente da taxa acima estipulada será recolhido, mediante guia própria, que estará disponível no site [www.secc.com.br](http://www.secc.com.br) ou será enviada pelo Sindicato Profissional para cada empresa.

§ 3º As empresas promoverão o desconto da Contribuição Negocial de todos os empregados admitidos a partir da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho – CCT e de todos aqueles admitidos no curso da vigência deste instrumento, procedendo ao recolhimento dos valores descontados na forma acima disposta.

§ 4º Para efetivar o desconto e colher autorização dos empregados, o SECC fica autorizado a realizar assembleias nos locais de trabalho, as assembleias nos termos do Estatuto do Sindicato serão devidamente agendadas entre o SECC e as empresas, fica acordada que a partir do requerimento as empresas deverão agendar assembleias no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA: DOS ENCARGOS ADMINISTRATIVOS**

I. Para cada Acordo Coletivo de Trabalho celebrado pelo Sindicato Laboral com a empresa interessada será cobrado da empresa o valor de R\$ 10,00 (dez reais) por empregado, mediante depósito prévio a ser recolhido na conta corrente do sindicato, informada no seu “web site”; Para o cálculo dessa taxa, a empresa interessada apresentará a última GFIP transmitida.

II. Para cada homologação feita no Sindicato Laboral, será cobrado o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), da seguinte forma:

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

b) nos demais casos, o valor ficará a cargo do empregador;

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

III. 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 Laboral e R\$ 50,00 (cinquenta reais) em favor do Sindicato Patronal. Os comprovantes deverão ser apresentados no ato da celebração do Termo, sendo geradas as guias no “web site” dos respectivos sindicatos ou depositados diretamente em suas contas correntes.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – DA RENEGOCIAÇÃO**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – DA VIOLAÇÃO DAS CLÁUSULAS**

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

Cuiabá/MT, 6 de abril de 2018.

FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO  
- FECOMÉRCIO/MT - Presidente, Sr. Hermes Martins da Cunha;

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

SINDICATO DO COMÉRCIO DE ÓTICAS DO ESTADO DE MATO GROSSO – SINDIOMAT -  
Presidente, Sr. Manoel Procópio da Silva.

SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CUIABÁ – SINDLOJAS - Presidente,  
Sr. Paulo Sérgio Ribeiro.

SINDICATO DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS DO ESTADO DE MATO GROSSO –  
SINRECOMAT - Presidente, Sr. José Pereira Filho.

SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CALÇADOS E COUROS DE MATO  
GROSSO – SINCALCO - Presidente, Sr. Valdir Adão Macagnam Junior.

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

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