

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018

Por este instrumento, de um lado, representando os empregados, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CUIABÁ E VÁRZEA GRANDE**, por seu Presidente, Sr. OLAVO DOURADO BOA SORTE FILHO e do outro lado, representando os empregadores, o **SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DE CUIABÁ**, representando o comércio varejista de gêneros alimentícios de Cuiabá, por seu Presidente Sr. KASSIO RODRIGO CATENA e a **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO - FECOMÉRCIO/MT**, por seu Vice-Presidente e Presidente da Comissão de Negociação Salarial, representando, neste ato, o comércio varejista de gêneros alimentícios do município de Várzea Grande, tem justo e acertado firmar a presente **Convenção Coletiva de Trabalho**, regida pelas seguintes condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA: DA VIGÊNCIA E 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** e a data base em 1º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA – DA ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá os Empregados e as Empresas do Comércio Varejista dos Gêneros Alimentícios dos municípios de Cuiabá e Várzea Grande/MT.

CLÁUSULA TERCEIRA - DO REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados no **COMÉRCIO** de CUIABÁ e VÁRZEA GRANDE, que percebem acima do **PISO NORMATIVO** da categoria, receberão um reajuste de **100%** (cem por cento) da variação do **INPC**, ocorrida no período de **1º de JANEIRO de 2017 a 31 de DEZEMBRO de 2017**, deste modo o índice a ser aplica é de 2,06% (dois e seis centésimos por cento).

3.1 - O percentual de reajuste será aplicado nos salários vigentes em **01/JANEIRO/2017** e seu resultado valerá para **01/JANEIRO/18**, ficando, desta forma, compensadas as antecipações e abonos salariais, espontâneos ou compulsórios, concedidos pelas empresas no período compreendido, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

CLÁUSULA QUARTA: DO SALÁRIO NORMATIVO

O SALÁRIO NORMATIVO (PISO) dos trabalhadores abrangidos por esta convenção R\$ 1.042,00 (um mil quarenta e dois reais), a partir de 01 de JANEIRO de 2018, data base da categoria.

4.1 – O salário normativo dos trabalhadores que exerçam a função de pacoteiro é o equivalente a 1 (um) salário mínimo vigente, acrescido de R\$ 15,00 (quinze reais).

4.2 - Para os empregados que cumprem jornada inferior a 8 (oito) horas/dia, o Salário Normativo poderá ser proporcional à carga horária trabalhada.

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

4.4 - Não haverá desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador exercendo idêntica função, com mesma produtividade e perfeição técnica, conforme art. 461 da CLT.

4.5 - Os empregados que forem contratados para trabalhar em regime parcial de horas poderão receber proporcionalmente ao número de horas trabalhadas. Não estão incluídos os trabalhadores contratados no regime de 180 horas.

CLÁUSULA QUINTA: DA QUEBRA DE CAIXA

Os empregados que exercerem função de caixa receberão mensalmente, além do salário devido, o valor correspondente a 10% (dez por cento) do valor do salário normativo em vigor, a verba indenizatória a título de “quebra de caixa”, ficando assegurado, também, ao empregado que eventualmente substituir o titular da função de caixa, o adicional acima mencionado, proporcionalmente aos dias trabalhados nesta função.

5.1 – A conferência dos valores em caixa, será realizada na presença do operador responsável. Quando a conferência não for acompanhada pelo operador, este ficará isento de responsabilidade pela diferença eventualmente verificada.

5.2 - As horas despendidas na conferência de caixa, quando realizadas após a jornada normal de trabalho, serão pagas ou compensadas como extraordinárias, com a aplicação do percentual estabelecido nesta Convenção.

CLÁUSULA SEXTA: DO ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

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

6.1 - Para pagamento das verbas trabalhistas, o cálculo da média de horas extras, levará em conta os últimos 12 (doze) meses, devendo-se efetuar a soma dos valores pagos, mês a mês, dividindo-se pelo total de meses em que foram efetuadas as horas extraordinárias.

6.2 - Para os empregados com menos de 12 (doze) meses de serviço, a apuração da média das horas extras levarão em conta apenas os meses em que foram efetuadas.

CLÁUSULA SÉTIMA: DOS COMMISSIONISTAS

Aos empregados que recebam comissões, será fornecido mensalmente o valor de suas vendas, a base de cálculo para o pagamento das comissões e do repouso semanal remunerado.

7.1 - Assegura-se garantia salarial mínima (PISO NORMATIVO), conforme cláusula quarta, aos empregados remunerados mediante comissão. Essa garantia mínima será devida caso o empregado não alcance, no mês, uma remuneração igual ou superior ao piso normativo, incluindo-se o salário mais a remuneração do repouso semanal.

7.2 - Para o cálculo do 13º salário, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano a contar de Janeiro; no caso das férias indenizadas, integrais ou proporcionais, indenização, e aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões nos doze meses anteriores ao mês da rescisão; e no caso de férias integrais, será considerada a média das comissões nos doze meses anteriores ao período de gozo; para o pagamento dos dias de afastamento para tratamento de saúde, a cargo do empregador e dos salários

correspondentes ao período de licença maternidade, a remuneração a ser observada corresponderá à média das comissões dos últimos 12 (doze) meses, observados os critérios e limites previstos em lei.

7.3 - Caso a inflação apurada nos períodos indicados nos itens acima, medida pelo INPC/IBGE, alcançar o índice igual ou superior a 10% (dez por cento), as comissões para efeito de cálculo de férias, 13º salário, inclusive proporcionais, indenização por tempo de serviço, aviso prévio indenizado e salários relativos à licença maternidade, serão atualizadas com base no INPC. No caso de extinção ou não divulgação do referido índice, será adotado o índice que substituir o INPC.

7.4 - Em relação ao pagamento dos salários relativos ao período de licença maternidade, fica ajustado que somente haverá correção das comissões, prevista no item acima, se houver aceitação pelo INSS.

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

7.6 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMMISSIONISTAS: O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas nos 12 (doze) meses antecedentes, sobre o qual se calculará o percentual de acréscimo, multiplicando-se o resultado pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula quarta.

7.7- ANOTAÇÃO DO PERCENTUAL DAS COMISSÕES: As empresas que remuneram seus empregados à base de comissões, ficam obrigadas a anotar na CTPS dos mesmos ou em contrato individual, o percentual que será aplicado para o cálculo das comissões. As empresas não poderão reduzir os percentuais aplicados para cálculo das comissões, em qualquer mês do ano.

CLÁUSULA OITAVA: DO RECEBIMENTO DE CHEQUES E CARTÕES

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

8.1 - Obedecidas as normas estabelecidas pela empresa, não será permitido o desconto de cheques ou cartões de crédito recebidos pelos empregados que forem devolvidos.

CLÁUSULA NONA: DA AUSÊNCIA JUSTIFICADA – MÃE E PAI COMERCÍARIOS

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

CLÁUSULA DÉCIMA: DA AUSÊNCIA JUSTIFICADA – VESTIBULAR/ENEM

O empregado que prestar exame vestibular para ingresso no ensino superior, terá sua ausência abonada, mediante comprovação de presença ao certame, desde que não coincida com seu dia de folga.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DA FALTA JUSTIFICADA - EMPREGADO COMMISSIONISTA

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DA JUSTIFICAÇÃO DAS AUSÊNCIAS

Para justificação de ausência do empregado ao serviço por motivo de doença, serão aceitos como válidos, os atestados fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, da entidade sindical dos empregados, das empresas ou organizações por elas contratadas, ou, na ausência destes,

por médicos particulares, que serão entregues contra-recibo dos empregadores em até 24 (vinte e quatro) horas da sua emissão ou da alta médica.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA: DO VALE-TRANSPORTE

As empresas que não fornecerem Vale-Refeição ou Vale-Alimentação aos seus empregados ou refeição no local de trabalho, deverão fornecer Vale-Transporte suficiente para os mesmos se deslocarem até suas residências ou local de refeição que deles necessitarem, bem como para o retorno, independente do fornecimento aos deslocamentos no percurso residência-trabalho e vice-versa no período de início e final do expediente, conforme decisão do TRT da 23ª Região.

13.1 - As empresas deverão fornecer integralmente até o último dia útil da primeira e segunda quinzena do mês a quantidade de Vale-Transporte, que os empregados irão usar na quinzena subsequente.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DO INTERVALO INTRAJORNADA

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

14.1 - Para empregados com jornada superior a 6 horas, o intervalo poderá ser de no mínimo 30 (trinta) minutos, podendo ser estendido até 3 (três) horas, sendo estas a seu pedido ou em plena concordância entre as partes de forma escrita.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: DA ÉPOCA DE CONCESSÃO DAS FÉRIAS

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: DA CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS

A empresa que contratar estagiários, nos termos da lei 11.788/2008, fica obrigada a respeitar o limite previsto no art. 17 parágrafos 1º da referida lei, na mesma função.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: DO PRAZO DE PAGAMENTO DO SALÁRIO

Os salários deverão ser pagos até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, sob pena de multa de 3% (três por cento) do salário mensal, por dia de atraso, em favor do empregado prejudicado.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA: DAS OBRIGAÇÕES DAS EMPRESAS:

São obrigações das empresas:

- a)- Fornecimento de água potável gelada aos seus funcionários em quantidade suficiente para atender suas necessidades;
- b)- Manter instalações sanitárias com boas condições de higiene;
- c)- Conservar o local de trabalho com boa ventilação, utilizando para tanto ventiladores e/ou ar condicionado;
- d)- Fornecer uniforme aos seus empregados, quando sua utilização for exigida.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DA ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

As empresas serão obrigadas a pagar **50%** (cinquenta por cento) do 13º Salário, aos empregados que o requeiram, até cinco dias após o recebimento do aviso de férias. Este pagamento será junto com o pagamento das férias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 no mínimo 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.

20.1 - No documento de dispensa constará a data da comunicação, a assinatura das partes, a modalidade do aviso, eventual desoneração de seu cumprimento e, quando for dado pelo empregador ao empregado, a opção do empregado pela redução da jornada diária de trabalho em 02 (duas) horas ou pela folga de 07 dias corridos quando o aviso for de 30 dias, nos termos do art. 488 da CLT.

20.2 - No Aviso Prévio dado pela empresa ao empregado com mais de 01 ano de serviço deverá constar, por escrito, o local, dia e hora da homologação assim que agendada a mesma.

DA DISPENSA

20.3 - O empregado que, no ato da notificação, início ou durante o cumprimento do AVISO PRÉVIO dado pelo empregador ou a seu pedido, solicitar por escrito a dispensa dos demais dias por ter conseguido novo emprego, mediante comprovação de carta do mesmo terá direito a se desligar da empresa de imediato, percebendo apenas os dias trabalhados no curso de Aviso, desobrigando a empresa e o empregado dos dias restantes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – DO PAGAMENTO E HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

O pagamento e a homologação das parcelas constantes do instrumento de rescisão contratual, para empregado com mais de 01 (um) ano de serviço, deverão ser efetuados obrigatoriamente no sindicato da categoria profissional, até o décimo dia corrido após o término do contrato, inclusive no caso do empregado aprendiz.

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

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

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

21.4 – Estão isentas da multa estipulada no item 21.3 as rescisões quitadas até o dia 14 de março de 2018.

21.5 – Para a assistência sindical, é obrigatória a apresentação dos seguintes documentos: Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT; comprovante de comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes; Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS; Livro ou Ficha de Registro de Empregados; notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão; guia de recolhimento do FGTS e da Contribuição Social; comprovante de recolhimento da Contribuição prevista na Cláusula Trigésima; documento que comprove a legitimidade do representante da empresa e prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência.

21.6 – 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;

21.7 - Não havendo disponibilidade de horário pelo Sindicato Laboral para a homologação contratual no prazo, a empresa empregadora deverá imprimir comprovante da “web site” do sindicato e agendar a homologação no prazo disponível, não sendo, assim, devida a multa prevista no item 21.3. Nesta hipótese, deverá ser observado o prazo de dez dias para o pagamento das verbas rescisórias.

21.8 - 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.

21.9 – 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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DAS FORMAS DE PAGAMENTOS DA RESCISÃO

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

a) No ato da homologação da rescisão de contrato de trabalho, em dinheiro, depósito/transferência em conta corrente ou poupança, devidamente comprovado, em nome do empregado ou cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro ou depósito bancário.

b) Qualquer compensação no pagamento de que trata esta cláusula não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO BANCO DE HORAS

É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. Poderão ser compensadas a jornada extraordinária no prazo máximo de 6 (seis) meses, sendo o BANCO DE HORAS pactuado por acordo individual escrito.

23.1 - Às 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 VIGÉSIMA QUARTA – DO TRABALHO EM FERIADOS E DOMINGOS

Na forma da Lei nº 605/49 e o Decreto nº 9.127/2017, às empresas abrangidas por este instrumento normativo fica permitido o trabalho de seus empregados nos feriados nacionais, estaduais e municipais, à exceção daqueles previstos no item 24.1, desta cláusula.

24.1 - Fica expressamente vedado o trabalho nos feriados dos dias 25 de dezembro e 1º de janeiro de cada ano.

24.2 – O empregado que laborar no dia de feriado, sua remuneração será pago em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.

24.3 - 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.

24.4 - Na ocasião que o Feriado coincidir com o Descanso Semanal Remunerado, o empregado que não estiver em labor no referido dia, não fará jus a outro dia de folga e a qualquer outro tipo de indenização, com exceção da Remuneração do Descanso Semanal.

24.5 - Em caso de não cumprimento do Item 24.1, a empresa infratora que tiver até 400 m² (quatrocentos metros quadrados) pagará multa equivalente a 30 salários normativos da categoria, a empresa infratora que tiver de 401 m² (quatrocentos e um metro metros quadrados) a 1.000 m² (um mil metros quadrados) pagará multa equivalente a 50 salários normativos da categoria e a empresa infratora que tiver acima de 1.001 m² (um mil e um metros quadrados) pagará R\$ 100,00 por m² do estabelecimento comercial da empresa infratora. Para aplicação desta multa será utilizado o Alvará de Funcionamento emitido pela Prefeitura. Esta multa será revertida para o sindicato obreiro.

24.6 - A empresa que descumprir o Item 24.1 além da multa estipulada no Item 24.5 pagará para o funcionário que laborou nos dias o valor de 20% do salário normativo da categoria.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: DO ADICIONAL NOTURNO

Os comerciários que prestarem serviços no período das 22h00 às 05h00 farão jus a um adicional noturno de 20% (vinte por cento) sobre o valor do salário hora diurno, por hora de trabalho noturno que prestarem, sendo que eventual labor após esse horário será considerado como trabalho diurno.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: DO REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO

Os empregadores ficam autorizados a adotarem o sistema alternativo de controle de jornada de trabalho mediante esta Convenção Coletiva de Trabalho:

26.1 – Nas unidades da empregadora onde houver **até** 10 (dez) empregados, fica autorizado a adoção do registro através do sistema mecânico e/ou manual de registro de ponto;

26.2- Nas unidades da empregadora onde houver **mais** de 10 (dez) empregados, fica autorizado a pré- assinalação nos registros de pontos dos períodos de repouso nos intervalos intrajornada, nos termos do art.74, §2º, da CLT.

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.

27.1 - Em caso de contratação, terá até 10 (dez) dias para a devolução da CTPS do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – DO ALCANCE DA CONVENÇÃO COLETIVA

Todos os empregados, independentemente do valor do salário percebido, estarão abarcados por esta Convenção Coletiva, não podendo ser excluídos das condições fixadas, ficando afastado o dispositivo previsto no parágrafo único do art. 444 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

De acordo com o art. 578 e seguintes da CLT, a contribuição sindical poderá ser devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica em favor do Sindicato representativo da mesma categoria econômica. Essa contribuição sindical será recolhida pelas empresas, de uma só vez, no ultimo dia útil do mês de Janeiro em que

requeiram as repartições o registro ou licença para o exercício da respectiva atividade.

29.1 – A contribuição sindical dos empregadores consistirá numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas conforme Tabela progressiva fornecida pela entidade patronal, juntamente com a respectiva guia de recolhimento.

29.2 – As grandes e médias empresas que optarem ter um registro do capital social da empresa simbólico, tanto a matriz e das filiais tendo os mesmos incompatível com o movimento econômico e financeiro são obrigadas para efeito de cálculo da contribuição sindical obrigatória de acordo e convencionado na presente convenção a apresentação da movimentação financeira do ano anterior de acordo preceitua o Art. 580, parágrafo 5º CLT.

29.3- É facultada a empresa voluntariamente comparecer no sindicato patronal para fazer uma negociação e (atualização do valor do capital a ser aplicado) até 30 (trinta) dias antes do vencimento. Caso seja recolhida a menor pelo site da Caixa Econômica Federal ou no site do Sindicato, um valor que não corresponde à movimentação financeira da empresa, esta ficará sujeito a cobrança complementar do saldo devedor apurado no exercício após a data limite de pagamento indica na GRCS e acrescida de multa de 10,00% (dez por cento) nos primeiros 30 (trinta) dias, com adicional de 2,00% (dois inteiros por cento) por mês subsequente de atraso ou fração; juros de mora de 1,00 (hum inteiro por cento) ao mês ou fração de acordo preceitua o art.600 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

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 do Sindicato Patronal, objetivando garantir os recursos financeiros necessários à manutenção, prestação de serviços e demais atividades da respectiva entidade, todas as empresas do Estado de Mato Grosso, integrantes das categorias do comércio e prestação de serviços, abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, deverão recolher a presente contribuição ao respectivo Sindicato Patronal.

30.1 – O valor da Contribuição Assistencial Patronal será de R\$ 0,80 (oitenta centavos) por metro quadrado de área do estabelecimento, conforme Alvará de Funcionamento emitido pela Prefeitura.

30.2 - O recolhimento do valor da guia da Contribuição Assistencial deverá ser efetuado nas agências bancárias ou nos postos de correios, com vencimento em 30 de abril de 2018, em nome do Sindicato Patronal que representa a categoria da empresa.

30.3 - A referida Contribuição Patronal é devida pelas Empresas, sendo obrigação da mesma encaminhar cópia do Alvará de Funcionamento ao Sindicato Patronal, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, para o cálculo da devida contribuição.

30.4 - 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.

30.5 - O comprovante de recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal será documento obrigatório no ato da homologação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL

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;

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 negociada em favor da entidade como condição compensatória.

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 desta cláusula.

31.1 - As empresas efetuarão o desconto da contribuição negociada no valor equivalente 01 (um) dia de trabalho a incidir sobre o salário do mês de março/2018 do trabalhador e o repassará ao Sindicato Laboral, até o dia 30/04/2018, mediante pagamento de boleto bancário gerado no “web site” do Sindicato.

31.2 - O valor decorrente da taxa acima estipulada será recolhido, mediante guia própria, que estará disponível no site <http://www.secc.com.br> ou será enviada pelo Sindicato Profissional para cada empresa.

31.3 - 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.

31.4 - 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 SEGUNDA: DOS ENCARGOS ADMINISTRATIVOS

32.1 - 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 calculo dessa taxa a empresa interessada apresentará a ultima GFIP transmitida.

32.2 – Para cada homologação feita no Sindicato Laboral, será cobrado o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) do empregado, caso o mesmo não comprove o recolhimento da contribuição negocial ou Sindical do ano da rescisão contratual. Esta taxa será gerada e recolhida pelo “web site” ou na sede do SECC.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMATERCEIRA – DA RENEGOCIAÇÃO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – DA VIOLAÇÃO DAS CLÁUSULAS

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

Cuiabá-MT, 14 de março de 2018.

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CUIABÁ E VÁRZEA GRANDE

Olavo Dourado Boa Sorte Filho

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DE CUIABÁ E VÁRZEA GRANDE

Kassio Rodrigo Catena – Presidente

FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO ESTADO DE MATO GROSSO

Hermes Martins da Cunha
p/FECOMÉRCIO/MT