

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**  
**ABRANGÊNCIA - CUIABÁ E VÁRZEA GRANDE**

**VALIDADE: 01/JANEIRO/2017 A 31/DEZEMBRO/2017**

Por este instrumento, de um lado, representando os empregados, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CUIABÁ- SECC**, por seu Presidente - Sr. Olavo Dourado Boa Sorte Filho e, do outro lado, representando os empregadores: a **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO - FECOMÉRCIO/MT**, por seu Presidente, Sr. Hermes Martins da Cunha; o **SINDICATO INTERMUNICIPAL DE TECIDOS, CONFECÇÕES E ARMARINHOS DO ESTADO DE MATO GROSSO – SINCOTEC/MT**, por seu Presidente, Sr. Roberto Peron; o **SINDICATO DO COMÉRCIO DE ÓTICAS DO ESTADO DE MATO GROSSO – SINDIOMAT**, por seu Presidente, Sr. Manoel Procópio da Silva; o **SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CUIABÁ – SINDLOJAS**, por seu Presidente, Sr. Paulo Sérgio Ribeiro; o **SINDICATO DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS DO ESTADO DE MATO GROSSO – SINRECOMAT**, por seu Presidente, Sr. José Pereira Filho; o **SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CALÇADOS E COUROS DE MATO GROSSO – SINCALCO**, por seu Presidente, Sr. Junior Cezar Vidott e o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAL DE CONSTRUÇÃO, LOUÇAS, TINTAS, VIDRAÇARIAS, FERRAGENS, ELÉTRICAS E HIDRÁULICAS DO ESTADO DE MATO GROSSO – SINDCOMAC/MT**, por seu Presidente, Sr. José Wenceslau S. Junior, tem justo e acertado firmar a presente Convenção

**CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho para o período de **01 de JANEIRO de 2017 a 31 de DEZEMBRO DE 2017**. A Data Base da categoria será **01 de JANEIRO**.

**CLÁUSULA SEGUNDA – 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**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES, PISO NORMATIVO, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO.**

**CLÁUSULA TERCEIRA – PISO NORMATIVO**

O **PISO NORMATIVO** dos comerciários e prestadores de serviços, a partir da vigência desta Convenção Coletiva será de **R\$ 990,00 (novecentos e noventa reais)** e valerá de **01/01/2017 até 31/12/2017**.

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

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

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

§.4 - Não haverá desigualdade salarial entre homens e mulheres que prestem serviços ao mesmo empregador exercendo idêntica função, com mesma produtividade e mesmo tempo de serviço, conforme art. 461 da CLT, salvo nos casos do §3.

#### **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 reajustes da seguinte forma:

- . **5,5%** (cinco virgula cinco por cento) para quem ganha até R\$ 3.500,00;
- . **4,5%** (quatro virgula cinco por cento) para quem ganha entre R\$ 3.501,00 até R\$ 4.500,00;
- . **3,5%**, (três virgula cinco por cento) para quem ganha entre R\$ 4.501,00 até R\$ 5.500,00;
- . **3,0%** (três por cento) para quem ganha acima de R\$ 5.501,00.

§.1 - O percentual de reajuste será aplicado nos salários vigentes em **01/janeiro/2016** e seu resultado valerá para **01/janeiro de 2017**, ficando, desta forma, compensada as antecipações e abonos que foram dados espontaneamente pelas empresas no período de janeiro a dezembro de 2016, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

§.2 - Para os empregados admitidos após 01/01/2016, 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 DE SALÁRIO**

##### **Mensalista**

O pagamento do salário mensal deve ser efetuado o mais tardar até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, salvo critério mais favorável previsto em documento coletivo de trabalho da respectiva categoria profissional.

### **Quinzenalistas e Semanalistas**

Quando tratar-se de pagamento estipulado por quinzena ou semana, deve ser efetuado até o 5º (quinto) dia após o vencimento.

### **CONTAGEM DOS DIAS**

Para efeito de determinar o prazo de pagamento dos salários deve ser considerado na contagem dos dias o sábado, excluindo o domingo e feriado, inclusive o municipal.

### **PAGAMENTO**

O pagamento de salário deve ser efetuado:

A - contra recibo, assinado pelo empregado. Em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital ou, se esta não for possível, a seu rogo (em dinheiro);

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

### **Sistema Bancário**

O empregador que utilizar o sistema bancário para o pagamento dos salários, os valores deverão estar à disposição do empregado, o mais tardar, até o 5º (quinto) dia útil.

### **Por Meio de Cheque**

Se o pagamento for efetuado por meio de cheque, deve ser assegurado ao empregado:

A - horário que permita o desconto imediato do cheque;

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

### **PENALIDADES**

O atraso no pagamento de salários, salvo motivo de força maior (art. 501 da CLT) 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 constante do instrumento de rescisão contratual ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

§1 - Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato com mais de um ano, inclusive o contrato de aprendiz.

§2 - Até o décimo dia subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência do aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento.

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

§4 – Na ausência de aviso-prévio, indenização deste ou dispensa de seu cumprimento, a contagem inicia-se sempre no dia seguinte ao da notificação, independente do dia seguinte ser útil ou não, de ser comunicado no começo, meio ou término da jornada de trabalho, e inclui o dia do vencimento (TST, Súmula no 380).

§5 – A inobservância do disposto nesta cláusula fica a empresa obrigada a indenizar o trabalhador no valor equivalente à sua remuneração.

§6 – Para a assistência sindical, é obrigatória a apresentação de todos os documentos constantes do art. 22 da Instrução Normativa SRT Nº 15, de 14 de julho de 2010;

§7 – São circunstâncias impeditivas da homologação as constantes do art. 12 da Instrução Normativa SRT Nº 15, de 14 de julho de 2010;

§8 - 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 (art. 10, § 3º e 11 da Instrução Normativa SRT Nº 15, de 14 de julho de 2010);

§9 - 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 deverá comparecer na SRTE, antiga DRT, para fazer a homologação;

§10 - Fica entendido que o sindicato laboral tem o dever de prestar orientação/assistência jurídica quando forem procurados, pessoalmente, ou via telefone, ou por qualquer outro meio legal, nos assuntos que envolvem o trabalhador comerciário e prestadores de serviços, associado ou não, 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.

§11 – Na hipótese de não ser possível à homologação da rescisão contratual, por erro ou desacordo nas verbas rescisórias, 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.

§12– A assistência na rescisão é gratuita, sendo vedada a cobrança de qualquer taxa ou encargo pela prestação da mesma.

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - FORMAS DE PAGAMENTOS DA RESCISÃO**

§1 – O pagamento das parcelas constante do instrumento de rescisão contratual deverá ser efetuado nas seguintes formas;

§2 - O pagamento das verbas salariais e indenizatórias será efetuado no ato da assistência, em **moeda corrente nacional** ou em **cheque administrativo**.

**§3** – Mediante depósito ou transferência em conta corrente ou poupança, devidamente comprovado em nome do empregado, o depósito bancário deverá ser realizado “**na boca do caixa**”, caso seja em cheque, deverá ser comprovado pelo empregador a sua compensação;

**§4** - Qualquer compensação no pagamento de que trata esta cláusula não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado (artigo 477, § 5º, da CLT).

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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 **salário 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 NONA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

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

**Parágrafo Único** -Conforme artigo 384 da CLT, as mulheres terão um intervalo de 15 minutos antes do início da prorrogação da jornada de trabalho, sob pena deste período ser acrescido de adicional de 100%(cem por cento).

#### **CLÁUSULA 10ª - ADICIONAL NOTURNO**

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

#### **CLÁUSULA 11ª – ANOTAÇÃO DO PERCENTUAL DAS COMISSÕES**

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

#### **CLÁUSULA 12ª - 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.

**§1** - 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, se for o caso, a opção autorizada ao empregado, pela redução da jornada diária de trabalho, nos primeiros 30 (trinta) dias, em 02 (duas) horas ou pela folga de 07 dias corridos, (procura de novo emprego), nos termos do art. 488 da CLT.

**§2** - 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 dias de folga;

**§3** - Deverá a empresa comunicar ao empregado com mais de 01 ano de serviço, por escrito, o local, dia e hora da homologação, sob pena de nulidade do aviso.

#### **DA DISPENSA**

**§4** - No caso de dispensa sem justa causa dado pelo empregador, 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.

**§5** - O empregado que pede demissão tem o dever de cumprir o aviso prévio sob pena de ter que indenizar o empregador, mediante desconto, do valor correspondente, nas suas verbas rescisórias. 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 de indenização.

**§6** - A falta de aviso-prévio dado pelo empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

#### **DO PRAZO**

**§7** - O empregado que tiver completado 08 (oito) anos na mesma empresa, o Aviso Prévio, quando concedido pelo empregador, será de 60 (sessenta) dias, podendo o mesmo vir a ser indenizado.

**§8** - A concessão do benefício do Aviso Prévio de 60 (sessenta) dias ao empregado com 08 (oito) na mesma empresa, não poderá ser somado com o que determina a Lei 12.506/2011, aplicando-se, no caso, a regra mais favorável ao empregado.

## CLÁUSULA 13ª - AUSÊNCIAS/JUSTIFICAÇÃO

Para justificação de ausência do empregado ao serviço por motivo de doença, serão aceitos como válidos, os atestados médicos fornecidos pelos profissionais da Previdência Social, pelo setor médico da entidade sindical dos empregados, ou conveniado, pelo setor médico próprio da empresa, ou conveniado, os quais serão entregues contra recibo dos empregadores em até 48 (quarenta e oito) horas, contados a partir da sua ausência, sob pena de não ser abonada esses dias.

## CLÁUSULA 14ª - - GARANTIA DO COMISSIONISTA

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

§1 - Ao comissionista puro ou misto, será garantido o valor do PISO NORMATIVO, conforme indicação da cláusula terceira, 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.

## §2 – MÉDIA DAS COMISSÕES

- Para o cálculo do **13º salário do comissionista**, adotar-se-á a média das comissões pagas no ano a contar de Janeiro.
- Para o cálculo de **férias** integrais a serem concedidas nos períodos normais, adotar-se-á a média dos doze meses anteriores ao período de gozo;
- Nas **rescisões trabalhistas**, para efeito de pagamento de férias indenizadas, integrais ou proporcionais, bem como o aviso prévio indenizado, adotar-se-á a média das comissões nos doze meses anteriores ao mês da rescisão.
- Para o pagamento dos dias de 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.

§3 - É vedada a inclusão na parcela salarial correspondente ao **repouso semanal remunerado** (Lei nº 605/49), os 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.

## CÁUSULA 15ª - GARANTIA DE ESTABILIDADE 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 meses após o parto, nos termos da letra b, inciso II do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

## **CLÁUSULA 16ª - 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 17ª - AMAMENTAÇÃO**

Os intervalos para amamentação previstos no art. 396 da CLT poderão ser acumulados em único intervalo da jornada, a critério da empregada-mãe, desde que o mesmo coincida com o horário de início ou final de um dos turnos da jornada de trabalho. Uma vez fixado o horário, o mesmo somente poderá ser alterado por acordo entre empregado e empregador.

## **CLÁUSULA 18ª - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

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

**Parágrafo único** - Tal benefício não se incorporará ao salário do empregado beneficiário para qualquer efeito.

## **CLÁUSULA 19ª - BALANÇO**

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

## **CLÁUSULA 20ª - CHEQUES, CARTÕES E CONCESSÃO DE CRÉDITO**

As EMPRESAS deverão estabelecer e comunicar as **NORMAS** de concessão de crédito, recebimento de cheques e/ou de cartões de crédito dos clientes para seus funcionários, os quais as receberão por escrito, com obrigatório ciente de cada um deles.

**§1** - Caso as normas estabelecidas não forem cumpridas integralmente, resultando, com isso, em prejuízo ao empregador, fica a empresa autorizada a proceder ao desconto dos valores correspondentes nos salários dos empregados que deram causa.

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

## **CLÁUSULA 21ª - VALE-REFEIÇÃO**

As normas concessivas do VALE-REFEIÇÃO se vinculam ao sistema **PAT-PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR** – lei n. 6.321/76 e alterações posteriores.

## **CLÁUSULA 22ª - 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 23ª - EXAME VESTIBULAR/ABONO**

O empregado que se submeter ao exame vestibular para ingresso em Universidade, terá sua ausência abonada, mediante comprovação de presença ao exame, desde que não coincida com seu dia de folga.

## **CLÁUSULA 24ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

Parágrafo único - Em caso da substituição for menor que 30 dias e superior a 15 dias, o salário substituição será pago proporcionalmente aos dias que tal fato tiver ocorrido.

## **CLÁUSULA 25ª - BANCO DE HORAS**

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

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

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

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

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

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

**F** - A empresa deverá constar nos recibos/holerites de pagamento mensais, o crédito de horas a serem compensadas;

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

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA 26ª - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Na determinação das férias do empregado, este fará jus a uma antecipação de **50%** (cinquenta por cento) do **13º SALÁRIO**, referente ao ano em curso, desde que tenha solicitado por escrito, observado o período determinado em lei, ou seja, até final de janeiro.

#### **CLÁUSULA 27ª - 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 para seus momentos de descansos.

#### **CLÁUSULA 28ª - DO USO DE UNIFORME/CRACHA**

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

#### **CLÁUSULA 29ª - 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 30ª - DATAS COMEMORATIVAS/H. ELASTECIDAS**

Nos dias em que antecedem as datas comemorativas, em especial: a) Dia das mães; b) Dia dos Namorados; c) Dia dos Pais; d) Dia das Crianças, o comércio em geral poderá elastecer em, no máximo, 02 horas a jornada de trabalho de cada empregado, a critério de cada empresa. Essas horas serão pagas ou inclusas no Banco de Horas para compensação.

**§1** - No mês de **DEZEMBRO**, o horário de funcionamento do comércio em geral de Cuiabá e Várzea Grande (com exceção das empresas do comércio dos **Shoppings Centers**) que obedecem esta Convenção, terá seu funcionamento conforme a tabela abaixo:

Dias 01 a 08 - até as 20H00;  
Dias 09 e 10 – até as 18H00;  
Dias 11 a 15 – até as 20H00;  
Dias 16 e 17 – até as 18H00;  
Dias 18 a 23 – até as 22H00;  
Dia 24 – até as 18H00;  
Dias 26 a 29 – até as 20 H00;  
Dias 30 e 31– até as 18H00.

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

Dia 01 e 02 – Das 10H00 até as 22H00;  
Dia 03 – Das 14H00 até as 20H00;  
Dia 04 a 09 – Das 10H00 até as 22H00;  
Dia 10 – Das 14H00 até as 20H00;  
Dia 11 a 15 – Das 10H00 até as 22H00;  
Dia 16 – Das 10H00 até as 23H00;  
Dia 17 a 19 – Das 10H00 até as 22H00;  
Dia 20 a 23 – Das 10H00 até as 23H00;  
Dia 24 – Das 10H00 até as 19H00.  
Dia 26 a 30 – Das 10H00 até as 22H00;  
Dia 31 – Das 12H00 até as 18H00.

**§3** - O horário de funcionamento dos estabelecimentos abrangidos por esta Convenção, **localizados nos Shoppings Centers**, nos **DOMINGOS e FERIADOS** estabelecidos por Leis Federal/Estadual/Municipal, será permitido, no máximo, das **14H00 às 20H00**, a critério de cada empresa, não sendo permitido o funcionamento nos feriados civis/religiosos expostos no *caput* da Cláusula.

**§4** - O horário de funcionamento dos estabelecimentos abrangidos por esta Convenção, localizados nos Shoppings, inclusive nos feriados, poderá ser ampliado a critério de cada empresa, respeitando-se o limite de 10 (dez) horas/dia, devendo as horas trabalhadas serem remuneradas conforme legislação.

### **CLÁUSULA 31ª - AUSÊNCIA DA MÃE OU PAI COMERCIÁRIO (A)/ABONO**

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 INVÁLIDO, mediante atestado médico.

### **CLÁUSULA 32ª - TRABALHO NOS DOMINGOS E FERIADOS NACIONAIS**

Fica autorizado o trabalho nos dias de feriados, conforme permitido em Lei Federal nº 11.603/2007 e autorização da Lei Municipal nº 5.165 de 2008, com exceção dos seguintes feriados civis e religiosos: **1º de janeiro; Sexta - feira Santa; 1º de Maio (dia do trabalho); 02 de novembro (dia de finados) e 25 de dezembro (Natal)**, não autorizados pela lei municipal.

**§1** - 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 será concedida no prazo de até 30 dias, contados após o feriado trabalhado.

**§2** - As Entidades Sindicais consignatárias deste instrumento 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.

**§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.

### **CLÁUSULA 33ª - CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS**

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

### **CLÁUSULA 34ª - 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 35ª - CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS**

AS empresas do comércio e serviços, REPRESENTADAS PELOS SINDICATOS E Federação que firmam esta Convenção, deverão recolher a contribuição confederativa (Art. 8º, inciso iv, da constituição federal), com vencimento em 28 de fevereiro e ou 30 de março, e a contribuição assistencial com vencimento em 31 de maio, conforme abaixo:

O valor das contribuições confederativas e assistencial do ano 2017 está previsto conforme resolução nº 002/2016 do Conselho de Representantes da Fecomércio-Mt.

**VALOR DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E ASSISTENCIAL DO ANO DE 2017**

NUMERO DE EMPREGADOS	VALOR
DE 01 à 05	R\$ 249,70
DE 06 à 15	R\$ 427,22
DE 16 à 30	R\$ 607,48
DE 31 à 70	R\$ 1.160,60
DE 71 à 100	R\$ 2.084,42
ACIMA DE 100	R\$ 2.911,58
PESSOA FÍSICA	R\$ 224,99

§1 - As referidas Contribuições são devidas pelas Empresas as quais serão encaminhadas pela Fecomércio - MT ou pelo sindicato patronal filiado e não poderão ser descontadas dos empregados.

§2 - O recolhimento do valor da guia da contribuição confederativa deverá ser efetuado nas agências bancárias ou nos postos de correios, em 28 de fevereiro e ou em 30 de março de cada ano, **em nome do Sindicato que representa a categoria** da empresa ou a FECOMERCIO-MT.

§3 - O recolhimento do valor da guia da contribuição assistencial deverá ser efetuado nas agências bancárias ou nos postos de correios, até 31 de maio de cada ano, **em nome do SINDICATO que representa a categoria** ou a FECOMÉRCIO-MT.

§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.

§5 - As empresas encaminharão até o dia 31 de Março de cada ano, ao sindicato laboral, a RAIS – RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÃO SOCIAL relativa ao ano-base do ano anterior, mediante protocolo físico na sede do sindicato ou através do endereço eletrônico [antonio@secc.com.br](mailto:antonio@secc.com.br).

§6 – As Empresas que não mantiveram empregados ou que permaneceram inativos no ano-base, encaminharão igualmente a RAIS negativa, preenchendo apenas os dados necessários.

## **CLÁUSULA 36ª - 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 37ª - VIOLAÇÃO DAS CLÁUSULAS**

A violação de qualquer das cláusulas deste instrumento, com exceção da cláusula 5ª (PENALIDADES) sujeitará ao infrator multa equivalente ao valor igual à 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, 01 de Janeiro de 2017.

**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. Junior Cezar Vidott.

**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.