

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
ABRANGÊNCIA - CUIABÁ E VÁRZEA GRANDE
PERÍODO: 01/JANEIRO/2015 A 31/DEZEMBRO/2015**

Por este instrumento, de um lado, representando os empregados, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CUIABÁ- SECC**, por seu Secretário Geral - 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 Vice Presidente e Presidente da Comissão de Negociação Salarial, 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. Júnior Cezar Vidotti 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. Juliano Bortoloto, tem justo e acertado firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, regida pelas seguintes condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGENCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho para o período de **01 de JANEIRO de 2015 a 31 de DEZEMBRO DE 2015**.
A Data Base da categoria será **01 de JANEIRO**.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGENCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria dos **EMPREGADOS E EMPRESÁRIOS NO COMÉRCIO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NOS MUNICÍPIOS DE CUIABÁ E VÁRZEA GRANDE/MT**

**SALÁRIOS, REAJUSTES, PISO NORMATIVO, PAGAMENTOS E
CRITÉRIOS PARA CALCULO**

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE PARA QUEM GANHA ACIMA DO PISO

Os salários dos empregados no COMÉRCIO de CUIABÁ e VÁRZEA GRANDE, que percebem **acima** do **PISO NORMATIVO** da categoria, receberão **100%** da inflação medida pelo INPC ocorrida no período de janeiro/2014 a dezembro/2014, que corresponde a **6,23% (seis inteiros e vinte e três por cento)** de **reajuste salarial**, acrescido de mais **1,50%** (um inteiro e cinquenta centésimo por cento), à título de **Ganho Real**, totalizando o percentual de **07,82%**, devendo ser aplicado nos salários de 01/janeiro/2014 cujo resultado valerá para **01 de Janeiro de 2015**.

3.1 – Com a aplicação do reajuste acima ficará compensada as antecipações que porventura foram concedidas pelo comércio em geral no período.

3.2 - Para os empregados admitidos **após 01/01/2014**, o reajuste será proporcional ao número de meses trabalhados, considerando-se mês completo período igual ou superior a 15 dias.

CLÁUSULA QUARTA – PISO NORMATIVO

O **PISO NORMATIVO** dos comerciários, a partir da vigência desta Convenção Coletiva será de **R\$ 850,00** (Oitocentos e Cinquenta Reais) e valerá de **01/01/2015 até 31/12/2015**.

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

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

4.3 - 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.

4.4 - 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 inciso 4.3.

CLÁUSULA QUINTA - QUEBRA DE CAIXA

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

5.1 - 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 SEXTA – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão acrescidas do adicional de 70% (setenta por cento) nas duas primeiras horas do dia.

6.1 – Conforme artigo 384 da CLT, as mulheres terão um intervalo de 15 minutos antes do início da prorrogação da jornada de trabalho.

CLÁUSULA SÉTIMA – 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.

7.1 – Ao comissionista puro ou misto, será garantido o valor do **PISO NORMATIVO**, proporcional aos dias efetivamente trabalhados, com base no valor indicado na cláusula quarta, toda a vez que sua remuneração (nela considerada as comissões, repouso semanal e parte fixa, se houver) não alcançar o referido valor.

7.2 – 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 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 - 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.

CLÁUSULA OITAVA - DO AVISO PRÉVIO/DISPENSA/PRAZO

DA FORMALIZAÇÃO

8.1 - A dispensa sem justa causa do empregado será formalizada em 02 (duas) vias e o aviso prévio dado será de 30 (trinta) dias, devendo os

empresários observar os dias acrescentados por força da lei nº 12.506/2011, os quais poderão ser pagos na forma indenizada, eis que a citada lei não impôs as partes à obrigação de que os referidos dias devam ser efetivamente trabalhados.

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

8.2.1 – O Aviso Prévio dado pela empresa ao empregado com mais de 01 ano de serviço deverá ser informado, por escrito, o local, dia e hora da homologação.

DA DISPENSA

8.3 - O empregado que no 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, terá direito a se desligar da empresa de imediato, percebendo apenas os dias efetivamente trabalhados no curso de Aviso, desobrigando a empresa e o empregado dos dias restantes.

PRAZO

8.4 - O aviso-prévio deve ser dado, com antecedência no mínimo de 30 (trinta) dias.

8.5 – O empregado que tiver completado 08 (oito) anos na mesma empresa, o Aviso Prévio, quando concedido, será de 60 (sessenta) dias, podendo o mesmo vir a ser indenizado.

8.5.1 - A concessão do benefício do Aviso Prévio de 60 (sessenta) dias ao empregado com 8 (oito) anos na mesma empresa, não poderá ser somado com o que determina a Lei 12.506/2011.

CLÁUSULA NONA – 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:

9.1 - Até o **primeiro dia útil imediato** ao término do contrato; ou

9.2 - 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.

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

9.3 – 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).

9.4 – A inobservância do disposto nesta cláusula fica a empresa obrigada a indenizar o trabalhador no valor equivalente a sua remuneração;

9.5 – 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;

9.6 – Na hipótese de não ocorrer a rescisão no ato da homologação por erros ou desacordos nas verbas indenizatórias, o Sindicato homologador deverá informar, ao empregador, por escrito, os erros cometidos.

9.7 - São vedada cobrança de qualquer taxa, encargo ou apresentação de guias de qualquer tipo de contribuição, pela prestação da assistência na Rescisão.

CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

10.1 - 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.

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS/JUSTIFICAÇÃO

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – AUSÊNCIA DA MÃE COMERCIÁRIA/ABONO

Será abonada 02 (duas) faltas por mês da mãe empregada, no caso de necessitar consultar o filho (a) de até 12 (doze) anos de idade, ou inválido (a) com qualquer idade, mediante comprovação por declaração médica.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 DÉCIMA QUARTA - 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 DÉCIMA QUINTA - EXAME VESTIBULAR/ABONO

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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. Essas horas serão pagas ou inclusas no Banco de Horas para compensação.

16.1 - 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:

Do dia 01 a 06, até as 20:00 horas;

Do dia 07 a 23, até as 22:00 horas;

Dia 24, até as 20:00 horas;

Dia 26 a 30, até as 20:00 horas e

Dia 31, até as 18:00 horas.

16.2 - 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 a 05 – até as 22H00;

Dia 06 – até as 20H00;

Dia 07 a 12 – até as 22H00;

Dia 13 – até as 20H00;

Dia 14 a 17 – até as 22H00;

Dia 18 e 19 – até as 23H00;

Dia 20 – até as 22H00;

Dia 21 a 23 – até as 23H00;

Dia 24 - até 18H00;
Dia 26 - até as 22H00;
Dia 27 - até as 20H00;
Dia 28 a 30 - até as 22H00;
Dia 31 - até as 18H00.

16.3 - O horário de funcionamento dos estabelecimentos abrangidos por esta Convenção, **localizados nos Shoppings Centers**, nos **FERIADOS estabelecidos por Leis Federal/Estadual/Municipal**, será das **14H00 às 20H00**, não sendo permitido o funcionamento nos feriados civis/religiosos expostos no *caput* da Cláusula **DÉCIMA SÉTIMA** abaixo.

PARÁGRAFO ÚNICO - O horário de funcionamento dos feriados dos **Shoppings** poderá ser ampliado a critério de cada empresa, respeitando-se o limite de 10 (dez) horas/dia, devendo as horas trabalhadas serem remuneradas conforme estabelecido no item **17.1** da Cláusula seguinte.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TRABALHO NOS DOMINGOS E FERIADOS NACIONAIS:

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

17.1 - A remuneração do dia de trabalho dos empregados envolvidos nos feriados será em dobro, incluída as comissões de vendas (a serem calculadas pela média mensal), acrescida da concessão de folga compensatória a ser concedida dentro do prazo de até 30 dias após o feriado trabalhado, conforme escala elaborada e divulgada até 7 dias corridos após o feriado.

17.1.1 - No interesse do empregado e empregador de um mesmo seguimento empresarial participante desta convenção, a concessão da folga compensatória acima referida poderá ser negociada e concedida em outro dia deste exercício, bastando que se faça um Acordo formalizado entre os interessados e oficializado junto ao Sindicato Laboral.

17.2 - 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.

17.3 - 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 DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - ADICIONAL NOTURNO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

20.1 - 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

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

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

B - Após receber a comunicação, o Sindicato Obreiro terá o prazo máximo de 15 (quinze) dias para a implantação do Banco de Horas;

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

D - A compensação dar-se-á no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias, na proporção de 1:00 (um) por 1:20 (um e vinte).

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

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

G - Após cada período, os documentos ficarão 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AMAMENTAÇÃO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

25.1 - Tal benefício não se incorporará ao salário do empregado beneficiário para qualquer efeito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - USO DE ASSENTOS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 TRIGÉSIMA - AS EMPRESAS DO COMÉRCIO, AS PRESTADORAS DE SERVIÇOS E AS DEMAIS INTEGRANTES DA CATEGORIA ECONÔMICA DA FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO, DEVERÃO RECOLHER A CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA (ARTIGO 8º, INCISO IV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL), COM VENCIMENTO EM 31 DE JANEIRO E A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL COM VENCIMENTO EM 31 DE MAIO, CONFORME ABAIXO:

VALOR DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E ASSISTENCIAL DO ANO DE 2015 NUMERO DE EMPREGADOS

	VALOR
DE 00 à 05.....	R\$ 210,23
DE 06 à 15.....	R\$ 359,69
DE 16 à 30.....	R\$ 511,45
DE 31 à 70.....	R\$ 1.754,74
ACIMA DE 100.....	R\$ 2.451,29
PESSOA FÍSICA	R\$ 189,42

30.1 - As referidas Contribuições são devidas pelas Empresas as quais serão encaminhadas pela **FECOMERCIO-MT** ou pelo Sindicato Patronal filiado e não poderão ser descontadas dos empregados.

30.2 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

O recolhimento do valor da guia da **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA** deverá ser efetuado nas agências bancárias ou nos postos de correios, **ATÉ 31 DE JANEIRO DE CADA ANO**, em nome da **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO – FECOMÉRCIO/MT**, e/ou **SINDICATOS FILIADOS**.

30.3 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

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 da **FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO – FECOMÉRCIO/MT**, e/ou dos **SINDICATOS FILIADOS**.

30.4 - O recolhimento fora do prazo legal serão acrescidos de MULTA de: 2% (dois por cento) e JUROS de: 1% (um por cento) por mês de atraso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DO PRAZO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

31.1 - Mensalistas

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

31.1.1 – Quinzenalista/Semanalista

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

31.2 - CONTAGEM DOS DIAS

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

31.3 - PAGAMENTO

O pagamento de salário será efetuado:

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

31.4 - 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.

31.5 - Por Meio de Cheque

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

- horário que permita o desconto imediato do cheque;
- transporte, caso o acesso ao estabelecimento de crédito exija a sua utilização.

31.6 - PENALIDADES

Em caso de pagamento fora do prazo acima, o empregador se sujeitará à multa de 10% (dez por cento) do salário mensal, por dia de atraso, em favor do empregado prejudicado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – GARANTIA DE ESTABILIDADE AO FUTURO APOSENTADO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - VIOLAÇÃO DAS CLÁUSULAS

A violação de qualquer das cláusulas deste instrumento, **com exceção da cláusula 31.6** sujeitará ao infrator multa equivalente ao valor igual 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, JANEIRO DE 2015

OLAVO DOURADO BOA SORTE FILHO
Secretário Geral
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE CUIABÁ -
SECC

HERMES MARTINS DA CUNHA.
Vice Presidente e Presidente da Comissão
De Negociação Salarial
FECOMÉRCIO/MT

ROBERTO PERON
Presidente
SINDICATO INTERMUNICIPAL DE TECIDOS, CONFECÇÕES E
ARMARINHOS DO ESTADO DE MATO GROSSO – SINCOTEC/MT

MANOEL PROCÓPIO DA SILVA FILHO
Presidente
SINDICATO DO COMÉRCIO DE ÓTICAS DO ESTADO DE MATO
GROSSO – SINDIOMAT

PAULO SÉRGIO RIBEIRO
Presidente
SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO VAREJISTA DE
CUIABÁ - SINDLOJAS

JOSE PEREIRA FILHO
Presidente
**SINDICATO DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS DO ESTADO DE
MATO GROSSO - SINRECOMAT**

JUNIOR CEZAR VIDOTTI
Presidente
**SINDICATO INTERMUNICIPAL DO COMÉRCIO VAREJISTA DE
CALÇADOS E COUROS DE MATO GROSSO - SINCALCO**

JULIANO BORTOLOTO
Presidente
**SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATERIAL DE
CONSTRUÇÃO, LOUÇAS, TINTAS, VIDRAÇARIAS, FERRAGENS,
ELÉTRICAS E HIDRÁULICAS DO ESTADO DE MATO GROSSO –
SINDCOMAC/MT**