

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000167/2017  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/03/2017  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR016132/2017  
NÚMERO DO PROCESSO: 46210.000663/2017-14  
DATA DO PROTOCOLO: 23/03/2017

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

FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO, CNPJ n. 03.484.896/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). HERMES MARTINS DA CUNHA;

E

SINDICATO DOS TRAB NO COM ATACAD E VAR DO NOR EST MAT G, CNPJ n. 32.945.768/0001-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS OSEIAS CAMARGO;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2017 a 28 de fevereiro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores no Comércio Atacadista e Varejista**, com abrangência territorial em **Alta Floresta/MT, Cláudia/MT, Colíder/MT, Guarantã Do Norte/MT, Itaúba/MT, Lucas Do Rio Verde/MT, Marcelândia/MT, Matupá/MT, Peixoto De Azevedo/MT, Santa Carmem/MT, Sinop/MT, Sorriso/MT, Terra Nova Do Norte/MT e Vera/MT.**

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Ficam assegurados os seguintes valores à título de SALÁRIO NORMATIVO da categoria, dividido em 03 grupos, a saber:

	MUNICÍPIOS	SALÁRIO NORMATIVO
1º GRUPO	Sinop	<b>R\$ 970,00 (novecentos e setenta reais)</b>
	Sorriso	
	Lucas do Rio Verde	
2º GRUPO	Colíder	

	Alta Floresta	<b>R\$ 956,00 (novecentos e cinquenta e seis reais)</b>
	Guarantã do Norte	
<b>3º GRUPO</b>	Vera	<b>R\$ 952,00 (novecentos e cinquenta e dois reais)</b>
	Itaúba	
	Santa Carmem	
	Cláudia	
	Marcelândia	
	Terra Nova do Norte	
	Peixoto de Azevedo	
	Matupá	

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para os empregados que trabalharem com jornada inferior a 8 (oito) horas diárias, o SALÁRIO NORMATIVO será proporcional à carga horária trabalhada. Para as empresas que adotam jornada de trabalho de 06 horas, o salário normativo não poderá ser proporcional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado contratado a título de experiência por período igual ou inferior a 90 (noventa) dias terá como remuneração o equivalente a **01 (um) salário mínimo nacional**.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para INCENTIVAR a contratação de empregados com idade entre 16 a 20 anos no PRIMEIRO EMPREGO, isto é, PRIMEIRO EMPREGO NA CARTEIRA DE TRABALHO, estes receberão, mensalmente, durante 6 (seis) meses, o valor correspondente ao SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL vigente. Após esse período o empregado receberá o valor do Salário Normativo normalmente.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - ATUALIZAÇÃO SALARIAL**

Os empregados abrangidos por esta Convenção, que percebam **salários acima do piso normativo**, terão como reajuste salarial o percentual de **4,69%** (quatro inteiros e sessenta e nove centésimos por cento), que corresponde a **100% do INPC**, acumulado no período de março de 2016 a fevereiro de 2017.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Desta forma, serão compensadas todas as ANTECIPAÇÕES que, por ventura, foram dadas espontaneamente no período.

**PARÁGRAFO SEGUNDO – REJUSTE PROPORCIONAL:** Aos empregados que forem contratados após 1º/03/2016, receberão reajuste e ganho real proporcional, conforme tabela abaixo, ao tempo de sua admissão, ressalvando que, considera-se mês completo aquele em que tiver 15 dias ou mais de sua admissão:

<b>MESES</b>	<b>PERCENTUAL DE REAJUSTE</b>
<b>12</b>	4,69 %
<b>11</b>	4,30 %
<b>10</b>	3,91 %
<b>09</b>	3,52 %
<b>08</b>	3,13 %
<b>07</b>	2,74 %
<b>06</b>	2,35 %

<b>05</b>	1,96 %
<b>04</b>	1,57 %
<b>03</b>	1,18 %
<b>02</b>	0,79 %
<b>15 dias ou mais</b>	0,40 %

**PARÁGRAFO TERCEIRO – ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO:** Fica mantida a concessão do percentual de 1,00% (um inteiro por cento) aos trabalhadores que, em 01/03/2017 tenham completado na mesma empresa 05 (cinco) anos de ininterrupto serviço, a título de Adicional por Tempo de Serviço.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - REMUNERAÇÃO DO TRABALHO POR COMISSÃO**

Os empregados remunerados exclusivamente a base de comissões sobre vendas (vendedores e comissionistas), fica assegurado uma remuneração mínima correspondente ao PISO NORMATIVO DA CATEGORIA, desde que o empregado tenha cumprido integralmente a jornada de trabalho no mês e as comissões não venham a atingir o citado Piso.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SEXTA - RECEBIMENTO DE CHEQUES POR PARTE DO EMPREGADO**

É vedado as empresas descontarem dos salários dos empregados as importâncias correspondentes a cheques sem a devida provisão de fundos, recebidos dos fregueses, desde que o empregado tenha cumprido as normas escritas da empresa quanto ao recebimento de cheques.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO FIXO E VARIÁVEL**

Aos empregados que recebem salário misto, isto é, uma parte fixa e uma variável, o aumento incidirá sobre a parte fixa do salário, garantido sempre, no global, o Piso Salarial da categoria.

#### **CLÁUSULA OITAVA - TRABALHO POR COMISSÃO**

Aos empregados que receberem por comissão, o cálculo para efeito de férias, 13º salário nas rescisões de Contratos de Trabalho, será feito pela média dos últimos 12 (doze) meses de remuneração.

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### Gratificação de Função

#### CLÁUSULA NONA - QUEBRA DE CAIXA

Aos empregados que exerçam funções de caixa, haverá um acréscimo na remuneração mensal de 10% (dez por cento) calculado sobre o piso normativo à TÍTULO DE QUEBRA DE CAIXA, calculado sobre o piso normativo da região.

### Outras Gratificações

#### CLÁUSULA DÉCIMA - REEMBOLSO-CRECHE / AUXÍLIO CRECHE

Nos estabelecimentos em que trabalharemos pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, deverão manter um local apropriado onde seja permitido às trabalhadoras guardar, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período da amamentação, que vai do **nascimento aos seis meses do bebê**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A exigência do caput poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os estabelecimentos em que não possuírem local adequado, e nem convênios com entidades públicas ou privadas, ficam autorizados a adotar o sistema de **reembolso-creche**, para cada filho nascido com até 06 (seis meses de idade), que funcionará da seguinte maneira:

**A** – As empresas reembolsarão as empregadas no valor correspondente a **30% do piso normativo da categoria**, com despesas comprovadamente realizadas com creches, instituições análogas de sua livre escolha, ou até mesmo com a contratação de babá particular;

**B** – O benefício deverá ser concedido a toda empregada-mãe, independente do número de mulheres do estabelecimento;

**C** – O reembolso-creche deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil da entrega do comprovante das despesas efetuadas pela empregada-mãe;

**D** – O reembolso-creche não tem natureza salarial e não se computa na base de cálculo da contribuição previdenciária;

**E** – Para validação do reembolso-creche, as partes deverão celebrar acordo coletivo junto ao sindicato profissional.

### Adicional de Hora-Extra

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

O empregado terá direito ao pagamento das horas extraordinárias prestadas com acréscimo de **60%** (sessenta por cento) calculadas sobre o valor da hora normal, devendo as horas extras prestadas nos domingos e feriados serem pagas com adicional de **110%** (cento e dez por cento).

### **Comissões**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMISSÕES AJUSTADAS**

Os empregadores obrigam-se a anotar na CTPS de seus empregados comissionistas a comissão ajustada.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

A elaboração de um PPLR de uma empresa participante desta convenção poderá ser estabelecida em Acordo Coletivo de Trabalho assinado pelos respectivos responsáveis, empresa e sindicato laboral.

### **Ajuda de Custo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL**

O funcionário que, a serviço da empresa, no percurso da casa para o trabalho e vice-versa vier a sofrer acidente que resulte em seu falecimento, a empresa, a título de auxílio funeral, contribuirá com a família com ajuda de 01 (um) salário normativo.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE**

O vale transporte aos funcionários será fornecido de acordo com a legislação vigente.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REGISTRO REAL DA FUNÇÃO E FORMA DE PAGAMENTO**

A função efetivamente exercida pelo empregado será anotada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como a forma de pagamento contratado.

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

As verbas rescisórias serão pagas conforme determina a Instrução Normativa nº. 15, de 14/07/2010, da Secretaria de Relações do Trabalho do MTE – DOU 15/07/2010, combinado com o Art. 477 da CLT, ressalvada as disposições mais favoráveis prevista nesta convenção. Em resumo, dado o aviso prévio o pagamento será no dia útil seguinte ao seu vencimento. Se indenizado, o pagamento se dará até o 10º dia. Na hipótese de o vencimento recair no sábado, domingo ou feriado, o termo final será para o primeiro dia útil imediatamente posterior.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

O empregado que receber o Aviso Prévio e no seu curso encontrar novo emprego ficará garantido sua imediata dispensa mediante sua declaração formal, cabendo ao Empregador o pagamento somente dos dias trabalhados no curso do aviso prévio.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregador poderá liberar o empregado demissionário de cumprir o aviso prévio por não ter interesse da prestação. Neste caso, o trabalhador tem direito ao recebimento de indenização dos dias não trabalhado.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

**A** – Fica vedado o Contrato de Experiência aos empregados que já tenham trabalhado anteriormente na mesma empresa e na mesma função.

**B** – Será obrigatória a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social a duração do Contrato de Experiência, o qual ficará suspenso no evento da concessão do benefício previdenciário, devendo-se complementar o tempo nele previsto após a cessação do benefício referido.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SERVIÇOS DE DESCARREGAMENTO**

O serviço de descarregamento de mercadorias em caminhões, carretas e furgões serão realizados por funcionários contratados para tal finalidade, ou por “chapas”.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONFERÊNCIA DE CAIXA**

A conferência de valor será realizada na presença do operador responsável. Quando este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de responsabilidade.

### **Políticas de Manutenção do Emprego**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - APOSENTADORIA**

Mantidas as situações mais vantajosas já existentes aos empregados com 10 (dez) anos contínuos ou mais de serviços na mesma empresa ou empresas do mesmo grupo, e que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses do direito de aquisição da aposentadoria, fica assegurado emprego e salário até o dia que completar o tempo de serviço necessário àquela aposentadoria, exceto nas demissões por justa causa.

### **Estabilidade Geral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DO EMPREGADO**

**A) GESTANTE:** Fica vedada a dispensa da mulher gestante, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, conforme Art. 10 Inc. II, alínea b do ADCT.

**B) ACIDENTADO:** Será garantida a estabilidade no emprego ao empregado acidentado em serviço, de até 12 (doze) meses após a alta médica, conforme Lei nº 8.213/91.

**C) EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR:** Garantia do emprego para o empregado que retornar do serviço militar e apresenta-se ao serviço até 30 (trinta) dias após a baixa.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

## **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Nas empresas com mais de 10 (dez) empregados será obrigatória à utilização de cartão mecanizado.

## **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO OU PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Serão permitidas as empresas, durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho e obedecidas às disposições da Legislação em vigor, firmar acordo de compensação ou prorrogação de horário de trabalho com todos os seus empregados, de segunda-feira a sábado, os quais serão compensados na semana seguinte.

I – Não ocorrendo compensação no decorrer da semana seguinte, as horas deverão ser pagas com os devidos adicionais prescritos na Cláusula 11ª desta convenção e discriminadas separadamente no recibo/holerite do empregado.

II – É vedada a compensação de folgas nos feriados.

## **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO PARA LANCHES**

As empresas que fornecerem lanche a seus empregados, gratuitamente, não computarão como serviço efetivo na jornada de trabalho esse intervalo concedido, que não poderá ser superior a 15 (quinze) minutos na parte da manhã e/ou tarde.

## **Descanso Semanal**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS COMISSIONADOS - REPOUSO REMUNERADO**

Todo empregado comissionista terá direito ao pagamento do repouso remunerado (domingos e feriados), que será encontrado pela soma das comissões auferidas no mês, dividindo-o pelos dias efetivamente trabalhados e multiplicando pelos domingos e feriados do mês.

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARGA HORÁRIA DE TRABALHO - DIA E SEMANA**



A jornada de trabalho de todos os empregados no Comércio de SINOP–MT e área de extensão de base do Sindicato será de 08 horas/dia e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS DO FILHO(A) ENFERMO(A)**

Será abonada 01 (uma) falta por mês da mãe ou do pai, 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 TRIGÉSIMA - ABONO / FALTAS - CONCURSO VESTIBULAR**

O empregado que se submeter ao exame vestibular em Escolas Públicas e/ou Particulares terá suas faltas abonadas nos dias de exame, desde que comprove o comparecimento com atestado escolar.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FALTA DO EMPREGADO POR MOTIVO DE DOENÇA**

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, na ausência destes, por médicos particulares, os quais serão entregues em até 48 (quarenta e oito) horas da sua emissão e, nos casos de internação em até 72 (setenta e duas) horas da alta médica, sob pena de não serem abonados esses dias.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ALEITAMENTO**

Para amamentar o próprio filho de 0 (zero) a 06 (seis) meses de idade, à mãe empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois períodos de 30 (trinta) minutos cada um, nos termos do artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Tais períodos concedidos para amamentação, poderão ser acumulados em um único intervalo, desde que o mesmo coincida com o horário de início ou final de um dos turnos da jornada de trabalho. Tal cumulação deve ser feita em comum acordo entre o empregador e a empregada lactante.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FUNCIONÁRIOS ESTUDANTES**

Ficam as empresas obrigadas a dispensar o funcionário que estiver regularmente matriculado em universidade ou escola no período noturno, 60 (sessenta) minutos antes do início das aulas, mediante atestado de comprovação de seu regular comparecimento (frequência). O atestado poderá ser solicitado pelo empregador a qualquer momento.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGADO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, ou seja, duração superior a 15 (quinze) dias, o empregado substituto fará jus ao salário base do substituído.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESCALA DE TRABALHO 12 X 36**

Fica autorizado pelo Sindicato obreiro desta Convenção ao empregador que adotar a escala de trabalho sob o regime especial de 12 x 36 horas, nos termos da **Súmula 444 do TST**, aos vigias ou guarda noturno, em observância ao artigo 7º, XIII da Constituição Federal de 1988, inclusive porque não ultrapassa o limite semanal de 44 horas/semanal.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO NOS FERIADOS**

As empresas do comércio em geral localizadas nos municípios da base territorial do Sindicato Obreiro, estão autorizadas a trabalharem nos dias de feriado (Federal/Estadual/Municipal) conforme disposto em Lei Federal nº 11.603/2007, desde que autorizadas por Lei Municipal, com exceção dos seguintes feriados civis e religiosos:

- *01 de Janeiro (Ano Novo);*
- *Sexta Feira Santa;*
- *1º de Maio (Dia do Trabalhador);*
- *02 de Novembro (Finados); e*
- *25 de Dezembro (Natal).*

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Conforme disposto no artigo 9º da Lei 605/49, para que ocorra o trabalho em feriado, a legislação determina duas soluções para o empregado ser recompensado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado terá o *livre arbítrio* de escolher entre: A remuneração do dia de feriado quando trabalhado, que será paga em dobro, incluídas as comissões de vendas (a serem calculadas pela média mensal), **ou** concessão de folga compensatória a ser concedida dentro do prazo de até 15 dias após o feriado trabalhado.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 da CLT, mediante as condições a seguir:

A – A empresa fará a comunicação à entidade laboral, enviando o acordo coletivo de Banco de Horas com as assinaturas dos participantes e contendo a Relação Nominal dos empregados envolvidos;

B – As jornadas não poderão exceder a DUAS HORAS/DIA;

C – A compensação dar-se-á no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias. Para cada hora trabalhada será pago ou compensado o equivalente a 60 (sessenta) minutos, acrescido de 33,33% (trinta e três inteiros e trinta e três centésimos por cento) da hora;

D – Findo o prazo de 180 dias para a compensação sem que esta ocorra e havendo saldo positivo de horas em favor do empregado, estas serão pagas como extraordinárias;

E – A empresa poderá fazer constar nos recibos/holerites de pagamento mensais o crédito das horas a serem compensadas, ou poderá fornecer individualmente aos empregados relatório do crédito de horas a serem compensadas;

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

G – 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;

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

I – Para os empregados que possuem créditos em seu favor e que se desligarem antes da compensação das horas do banco, estas serão pagas na rescisão contratual em conformidade com os percentuais existentes na Cláusula 11ª desta convenção;

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

K – O saldo negativo não poderá ser descontado do empregado em caso de Aviso Prévio e rescisão de contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Quando solicitado pelas empresas, em cidades fora da sede do Sindicato Laboral, as despesas decorrentes da celebração de qualquer modalidade de acordo coletivos ficarão a cargo do empregador.

**Saúde e Segurança do Trabalhador**

**Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EXIGÊNCIAS DIVERSAS**

As empresas providenciarão em seus estabelecimentos, bebedouros ou equipamentos de água potável, bem como sanitário masculino e feminino.

### **Equipamentos de Proteção Individual**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)**

Quando os serviços forem realizados em condições insalubres e que exijam EPI, tais como aqueles realizados em depósitos de carga pesada, almoxarifados e câmaras frias, e ainda outros constantes das normas regulamentadoras sobre a espécie, comprometem-se os empregadores a fornecerem gratuitamente todo o equipamento de proteção individual.

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UNIFORMES E CRACHÁS GRATUITOS**

Uma vez que a empresa torne obrigatório o uso de uniformes e crachás dentro do estabelecimento, é de sua obrigação fornecer gratuitamente o uniforme e crachá para os funcionários.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As peças dos uniformes deverão ser substituídas regularmente pelo empregador, de forma que não venham a ficar desbotadas, puída, surradas ou inadequadas para uso.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O funcionário que recebe o uniforme está sujeito a sanções por parte do empregador, devendo o empregado utilizar o uniforme recebido para a finalidade a que se destinam, deste modo, fica proibido o uso de uniforme fora dos horários e locais de trabalho, mesmo após o cumprimento da jornada do dia.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Poderão ser efetuados descontos em folha de pagamento, quando ocorrer extravio ou danificação por uso inadequado do uniforme recebido.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIVULGAÇÃO DO TRABALHO DO SINDICATO**

Será permitida pelas Empresas a colocação de boletins de serviço do Sindicato nos locais de trabalho, em local definido pelo empregador e de fácil acesso aos empregados, desde que não contenha assunto com fins político partidário.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SINDICALIZAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS**

Com o objetivo de incrementar a Sindicalização dos Trabalhadores, as empresas colocarão a disposição do Sindicato, uma vez por ano, local e meios para este fim, sendo que o período dessa atividade será convencionado reciprocamente entre as partes, desde que a atividade Sindical permitida não comprometa o regular fluxo de trabalho na empresa.

### **Representante Sindical**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES**

As empresas de SINOP deverão fazer as homologações na sede do Sindicato. Os municípios de Alta Floresta, Colíder, Sorriso, Guarantã do Norte, Peixoto de Azevedo e Lucas do Rio Verde farão suas homologações nos pontos de atendimento já instalados nesses municípios. Os demais municípios farão suas homologações nos Órgãos Oficiais locais até que se crie um ponto de representação do Sindicato.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas do município de Matupá farão suas homologações na cidade de Peixoto de Azevedo e as empresas do município de Santa Carmem farão suas homologações na sede do Sindicato obreiro em SINOP.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DE DIRIGENTES**

Nos termos do artigo 543 da CLT e seus parágrafos, as empresas se comprometem a reconhecer e garantir a estabilidade do Dirigente Sindical.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E ASSISTENCIAL PATRONAL**

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**, deverão recolher os valores correspondentes às **CONTRIBUIÇÕES CONFEDERATIVA** e **ASSISTENCIAL PATRONAL**, de acordo com o demonstrado na tabela atualizada aprovada pelo Conselho de Representantes da FECOMÉRCIO/MT:

<b>VALOR DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E ASSISTENCIAL – 2017</b>
--

<b>Resolução nº 002, de 27 de dezembro de 2016, do Conselho de Representantes da</b>
--

<b>FECOMÉRCIO/MT.</b>	
<b>Número de Empregados</b>	<b>Valor</b>
De 00 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\$ 2.084,22
Acima de 100	R\$ 2.911,58
Pessoa física	R\$ 224,99

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As guias da Contribuição Confederativa e Assistencial serão enviadas pela FECOMÉRCIO/MT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:** O recolhimento do valor da guia da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL deverá ser efetuado nas agências bancárias indicadas 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.

**PARÁGRAFO TERCEIRO – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA:** O recolhimento do valor da guia da CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA deverá ser efetuado nas agências bancárias indicadas 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.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Qualquer outro valor diferente será comunicado pela FECOMERCIO-MT em tempo hábil.

**PARÁGRAFO QUINTO:** 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.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADE**

No caso de descumprimento das cláusulas que compõe esta convenção, fica estabelecida que a parte que der causa pagará a outra parte multa de 01 (um) valor, correspondente ao piso normativo da categoria, conforme estabelecido ao grupo do município a que pertencer (cláusula terceira), além da possibilidade de ser intentada ação de cumprimento pela parte prejudicada.

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta Convenção ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMPROVAÇÃO DE PAGAMENTO DE GRCS**

Independentemente da modalidade de acordo coletivo a ser celebrado com o Sindicato Profissional, além dos requisitos já estabelecidos, será obrigatória a apresentação das guias e/ou cópias de GRCS devidamente quitadas, que também será requisito no ato das homologações de Rescisão de Contrato de Trabalho em observância ao artigo 583, § 2º da CLT.

**HERMES MARTINS DA CUNHA**

Presidente

**FEDERACAO DO COMERCIO DE BENS, SERVICOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO**

**MARCOS OSEIAS CAMARGO**

Presidente

**SINDICATO DOS TRAB NO COM ATACAD E VAR DO NOR EST MAT G**